PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

TWENTIETH ANNUAL REPORT

1986-87

©Minister of Supply and Services Canada 1987
Cat. No. SR1-1987
ISBN 0-662-55479-5

CHAIRPERSON

Ian Deans

VICE-CHAIRMAN

J. M. Cantin, Q.C.

DEPUTY CHAIRMEN

M. Bendel

G. D'Avignon

W. L. Nisbet, Q.C.

BOARD MEMBERS

T.W. Brown

J. Galipeault

M. Korngold Wexler

D. Kwavnick

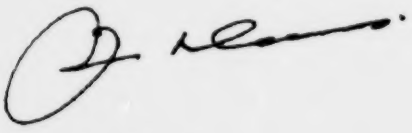
R. C. Young

The Honourable David Crombie,
Secretary of State of Canada,
House of Commons,
Ottawa.

Dear Mr. Minister,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 115 of the Public Service Staff Relations Act, the Twentieth Annual Report of the Public Service Staff Relations Board covering the period from 1 April 1986 to 31 March 1987 for submission to Parliament.

Yours sincerely,



Ian Deans,
Chairperson

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD
as of 31 March 1987

Chairperson: Ian Deans — *Vice-Chairman:* J.M. Cantin, Q.C.

Deputy Chairmen: M. Bendel, G. D'Avignon, W.L. Nisbet, Q.C.

Full-Time Members: T.W. Brown, J. Galipeault, D. Kwavnick, M. Korngold Wexler, R.C. Young

---

Part-Time Members: R.D. Abbott, S.M. Ashley, D.M. Beatty, G.G. Brent, R.M. Brown, A.W.R. Carrothers, M.I. Chertkow, I. Christie, S.J. Frankel, H.A. Hope, Q.C., E.J. MacNeil, J.D. O'Shea, Q.C., J.B. Rose, M. Saltman, C.G. Simmons, J.M.P. Weiler, C.B. Williams

---

ARBITRATION PANELS

Representative of the Interests of the Employer: D.R. Brown, P.M.J. Gostony, I.W. Hanchard, R.G. Herbert, Q.C., B. Light, G.R. McWilliam, F.W. Murray, W.H. Oliver, K.W. Preston, S. Thibaudeau

Representative of the Interests of Employees: L.W.C.S. Barnes, R.V. Bays, M. Bédard, P.T. Crosby, W.B. Cunningham, D.R. Drake, J. Jessop, A.V. Manion, J.M. Vickers, G. Walker

---

PRINCIPAL STAFF OFFICERS OF THE BOARD

General Counsel:	J.E. McCormick
Secretary/Registrar:	G.E. Plant
Director, Mediation:	K. Strike
Director, Administration:	L. Labrecque

PAY RESEARCH BUREAU

Executive Director: J.T. Cunningham

NATIONAL JOINT COUNCIL OF THE PUBLIC SERVICE OF CANADA

General Secretary: D. Davidge

TABLE OF CONTENTS

	PAGE
A. INTRODUCTION	1
The Year in Brief	1
Composition and Operation of the Board	2
Pay Research Bureau	3
National Joint Council Secretariat	4
B. PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION	15
Applications for Certification as a Bargaining Agent	15
Determination of Membership in Bargaining Units	16
Revocation of Certification	17
Designation of Persons Employed in a Managerial or Confidential Capacity	18
Choice of Dispute Resolution Process	19
Employees Designated for the Safety or Security of the Public	20
Declaration of Successor Rights	21
Proceedings under Section 18 of the Act	22
Requests for Review of Board Decisions	23
Applications for Extension of Time	24
Complaints under Section 20 of the Act	24
C. ADJUDICATION PROCEEDINGS	41
D. ARBITRATION PROCEEDINGS	47

E. CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS 51

Conciliation 51
Conciliation Boards 51
Mediation 52
Complaints 52
Examinations 52

F. SIGNIFICANT PRINCIPLES IN BOARD DECISIONS OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRAL AWARDS 55

G. SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS 59

Questions of Status and Jurisdiction 59
Questions of Procedure and Evidence 61
Disciplinary Action 63
Interpretation and Application of Agreements 64

H. SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN ARBITRAL AWARDS 67

Jurisdiction of Board to Deal with Proposals 67
Other Significant Findings 68

I. SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS 71

General 71
Issues within the Scope of Bargaining 72

J. COURT DECISIONS OF INTEREST 75

K. PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART IV OF THE CANADA LABOUR CODE 79

L. PAY RESEARCH BUREAU 83

Introduction 83
Consultation with the Parties to Bargaining 84
Program for the Parties to Bargaining 85
Program for Non-Represented Groups and Excluded Classes 86
Public Service Information 86
The Compensation Community 87

ABBREVIATIONS USED IN TABLES

BARGAINING AGENTS

AFCWU	Alberta Food and Commercial Workers Union
AOGA	Aircraft Operations Group Association
CAPRO	Canadian Association of Professional Radio Operators
CATCA	Canadian Air Traffic Control Association
CGAU	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
CMSG	Canadian Merchant Service Guild
CUPE	Canadian Union of Public Employees
CUPTE	Canadian Union of Professional and Technical Employees
CWU	Commercial Workers Union
ESSA	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association
FGDTLC (East)	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
FGDTLC (Esquimalt, B.C.)	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
IBEW	International Brotherhood of Electrical Workers
MFCW	Manitoba Food and Commercial Workers
PAFSO	Professional Association of Foreign Service Officers
PIPSC	Professional Institute of the Public Service of Canada
PSAC	Public Service Alliance of Canada
RCEA	Research Council Employees' Association
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
UFCWU	United Food and Commercial Workers Union

EMPLOYERS

CSE	Communications Security Establishment, Department of National Defence
CSIS	Canadian Security Intelligence Service
NFB	National Film Board
NRC	National Research Council of Canada
SNPF	Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces
TB	Treasury Board

MISCELLANEOUS

CFB	Canadian Forces Base
NDHQ	National Defence Headquarters
NDMC	National Defence Medical Centre

TABLES

		PAGE
1.	Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada	5
2.	Dispute Resolution Process	12
3.	Managerial or Confidential Exclusions, by Category: Treasury Board as Employer	26
4.	Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Treasury Board as Employer	27
5.	Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Separate Employers	28
6.	Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process	32
7.	Bargaining Units Specifying Arbitration Process	36
8.	Alteration of Dispute Resolution Process 1 April 1986 — 31 March 1987	40
9.	Adjudication References, 1 April 1983 — 31 March 1987	44
10.	Adjudication References Brought Forward and Received, 1983 — 1987	45
11.	Arbitration Referrals, 1 April 1986 — 31 March 1987	49
12.	Conciliation, Mediation, Examination, 1986-1987	54
13.	Pay Research Bureau: Automated Pay Survey Program	88
14.	Pay Research Bureau: Benefits and Conditions of Employment Survey	90

NOTE: Statistical data relating to 1986-87 are as of 31 March 1987. Data relating to the number of employees, while substantially correct, are not precise. Partly because of the definition of "employee" in section 2 of the Act, data on numbers of employees may differ from numbers found in other statistical reports on persons employed in the Public Service.

INTRODUCTION

THE YEAR IN BRIEF

A-1 The most noteworthy development of the year was the extension of the Public Service Staff Relations Board's jurisdiction to two additional areas. Effective 31 March 1986, Part IV of the Canada Labour Code (Safety and Health) applied to federal public servants. The Board was thus vested with the statutory obligation to inquire into the decisions of safety officers referred to it under subsection 86(5) of the Code and to hear and determine complaints referred under section 90. On 24 December 1986, Part I of the Parliamentary Employment and Staff Relations Act was proclaimed in force, giving employees of the House of Commons, the Senate, and the Library of Parliament the right to bargain collectively for the first time. The Act provides that Part I (Staff Relations) is to be administered by the Public Service Staff Relations Board.

A-2 Adjudication under the Public Service Staff Relations Act constitutes the largest portion of the Board's workload. During the year under review, 951 grievances were referred for resolution, an increase of 35 per cent over the previous year. Including the 624 cases outstanding from 1985-86, there were 1,575 references before the Board, of which 852 were carried into the next fiscal year. The Board is concerned about the steadily increasing number of outstanding cases and, in consultation with the parties, is revising its case management system to enable a greater number of grievances to be heard each year.

A-3 An increase in conciliation activity, expected as a result of the selection by many bargaining units of conciliation as their method of resolving collective bargaining disputes, failed to materialize. This was largely because the three principal parties to collective bargaining, Treasury Board, the Public Service Alliance of Canada, and the Professional Institute of the Public Service of Canada, had negotiated master agreements, thus establishing a settlement trend for many of the remaining units.

A-4 Of the 13 requests for arbitration before the Board during the year under review, five were carried over from the previous fiscal year. By year's end, all but two had been disposed of. An arbitration board was scheduled to take place early in the next fiscal year to hear one of these requests. This involved the Canadian Security Intelligence Service and the Public Service Alliance of Canada on behalf of employees in the clerical and regulatory, secretarial, stenographic and typing, communications and office equipment groups. The remaining request, filed by the Canadian Air Traffic Control Association, was being processed at year end.

COMPOSITION AND OPERATION OF THE BOARD

A-5 In 1967 the Public Service Staff Relations Act established a system of collective bargaining and grievance adjudication in the federal Public Service. The Public Service Staff Relations Board is the neutral, third party, quasi-judicial tribunal responsible for the administration of this Act. Its mandate is to facilitate the resolution of collective bargaining and other disputes, and to adjudicate grievances falling under the purview of the Act.

A-6 The Board also deals with applications made by employee organizations to be certified as the bargaining agent for a unit or units of employees. As well, the Board handles complaints of unfair labour practices and determines which persons are to be excluded from bargaining units because they are employed in a managerial or confidential capacity as defined in the Act.

A-7 The Public Service Staff Relations Act provides for a Board composed of a Chairman, a Vice-Chairman, not less than three Deputy Chairmen and such other full-time and part-time members as the Governor in Council considers necessary to discharge the responsibilities of the Board. At present there are five full-time members. Since amendments to the Act in 1975, one of the Deputy Chairmen has been assigned responsibility for adjudication of unresolved grievances and another Deputy Chairman has been assigned responsibility for arbitration of interest disputes.

A-8 The Board has its offices in Ottawa and comprises two activities, the Staff Relations administration and the Pay Research Bureau. The Chairperson is the Chief Executive Officer for all matters relating to the two activities. He is responsible to Parliament through such Minister of the Crown as may be designated by the

Governor in Council, other than a member of the Treasury Board. The Minister has the responsibility for laying before Parliament each year the annual report of the Board covering its administration during the previous year and is also responsible for the Board for purposes of the Financial Administration Act.

A-9 The case load of the Board depends on the number of applications, complaints, references to adjudication and other proceedings instigated by the Treasury Board as employer and the separate employers and by the certified bargaining agents and the employees they represent. Similarly, the frequency with which the Board is called upon to act in a mediation or conciliation capacity also depends on the parties and the degree to which they are able to resolve their disputes without third party assistance.

A-10 At 31 March 1987, some 210,000 employees in 157 bargaining units were encompassed by the collective bargaining and other provisions of the Act. The Treasury Board Secretariat acts for the government as the employer for 76 units in the central administration, while for the remaining 81 units there are 10 separate employers (see Table 1). The two largest of these are the National Research Council, with 2,891 organized employees, and the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, with 2,238.

A-11 The Public Service Alliance of Canada is the bargaining agent for 79 units representing some 171,000 employees, while the Professional Institute of the Public Service of Canada is the bargaining agent for 32 units representing some 19,500 employees. The remaining 46 units are represented by 23 other certified bargaining agents (see Table 2). In addition there are several thousand public servants who are not subject to collective bargaining but who are entitled to remedial procedures before the Board.

PAY RESEARCH BUREAU

A-12 The Pay Research Bureau was set up in 1957 under the administrative jurisdiction of the Civil Service Commission. Upon the enactment of the Public Service Staff Relations Act in 1967, the Bureau became a component of the Public Service Staff Relations Board, with the Executive Director of the Bureau reporting to the Chairman, PSSRB. The mandate of the Bureau is to provide accurate and current information on pay rates and conditions of employment for occupational classes outside the Public Service which are

comparable to those within it. Such information is intended primarily to meet the needs of the parties to bargaining in establishing remuneration and other conditions of employment for bargaining unit employees.

A-13 The Bureau determines its programs, methodology and policies through meetings of the Advisory Committee on Pay Research and its technical sub-committees where consultation takes place with the representatives of the employers and certified bargaining agents in the Public Service. Reports are generally published annually or semi-annually for about 400 occupational class levels in all categories of employment.

A-14 As part of the government's overall program review, the Bureau reduced its resources by 18 person-years during the year. The resulting changes in the Bureau's organization and priorities were effected only after intensive discussions with the parties to bargaining and a management review conducted by external consultants.

NATIONAL JOINT COUNCIL SECRETARIAT

A-15 The Board provides premises and administrative support services to the NJC, which is a consultative body composed of representatives of the government on the official side and representatives of the employees on the staff side. It serves as a consultation forum and a mechanism for the negotiation of terms and conditions of employment that do not lend themselves to unit by unit bargaining.

1

Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(TREASURY BOARD AS EMPLOYER)	
Actuarial Science Agriculture Architecture and Town Planning Biological Sciences Chemistry Commerce Computer Systems Administration Defence Scientific Service Dentistry Engineering and Land Survey Forestry Historical Research Home Economics Law Mathematics Medicine Meteorology Nursing Occupational and Physical Therapy Pharmacy Physical Science Psychology Scientific Regulation Scientific Research Social Work Veterinary Science	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative Services Auditing Clerical and Regulatory Communications Correctional — Supervisory — Non-Supervisory Data Processing Drafting and Illustration Education Educational Support	Public Service Alliance of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Engineering and Scientific Support	
Financial Administration	
Firefighters	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
General Labour and Trades	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
General Services	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
General Technical	
Heating, Power & Stationary Plant Operation	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Hospital Services	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Information Services	
Library Science	
Lightkeepers	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Office Equipment	
Photography	
Primary Products Inspection	
Printing Operations	
— Supervisory	
Programme Administration	
Purchasing and Supply	
Secretarial, Stenographic and Typing	
Ships Crews	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Social Science Support	
Technical Inspection	
Welfare Programmes	
Aircraft Operations	Aircraft Operations Group Association
Radio Operation	Canadian Association of Professional Radio Operators
Translation	Canadian Union of Professional and Technical Employees
Foreign Affairs	Professional Association of Foreign Service Officers

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Air Traffic Control	Canadian Air Traffic Control Association
Electronics	International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228
Ships Officers	Canadian Merchant Service Guild
Printing Operations — Non-Supervisory	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
Ship Repair, East Coast	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
Ship Repair, West Coast	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt,B.C.)
Economics, Sociology & Statistics	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association
(NATIONAL FILM BOARD AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category Scientific and Professional Category	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative Support Category Operational Category	Canadian Union of Public Employees, Local 2656
Technical Category	Syndicat général du cinéma et de la télévision
(NATIONAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)	
Information Services Library Science Research Officers and Research Council Officers Translation	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative Services Clerical and Office Equipment Computer Systems Administration Data Processing Operational Category — Supervisory — Non-Supervisory	Research Council Employees' Association

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Purchasing and Supply Secretarial, Stenographic & Typing Technical Category	
(NORTHERN CANADA POWER COMMISSION AS EMPLOYER)	
Operational Category — Non-Supervisory	Public Service Alliance of Canada
(COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT, DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category Administrative Support Category — Operators — Non-operators Operational Category Scientific and Professional Category — Professional Engineers Technical Category	Public Service Alliance of Canada
(OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL OF CANADA AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category — Administrative Service — Financial Administration — Purchase and Supply Administrative Support Category — Clerical and Regulatory — Secretarial, Stenographic & Typing Operational Category — General Labour and Trades — General Services Scientific and Professional Category — Auditing — Library Science	Public Service Alliance of Canada
(SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category — Administrative Services — Computer Systems Administration — Financial Services — Information Services	Public Service Alliance of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
— Programme Administration and all employees referred to as Grants Program Officer	
Administrative Support Category — Clerical and Regulatory	
— Data Processing	
— Secretarial, Stenographic & Typing	
(STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES AS EMPLOYER)	
Administrative Support Category — CFB Bagotville	Public Service Alliance of Canada
Operational Category — CFB Bagotville	
Administrative Support Category — CFB Chilliwack	
Administrative Support Category — CFB Gagetown	
Administrative Support Category — CFB Goose Bay	
Operational Category — CFB Goose Bay	
Administrative Support Category — CFB Kingston	
Operational Category — CFB Kingston	
Operational Category — CFB Montreal	
Administrative Support Category — CFB Ottawa	
Administrative Support Category — NDHQ Ottawa	
Operational Category — NDHQ Ottawa	
Technical Category — NDHQ Ottawa	
Administrative Support Category — CFB Petawawa	
Operational Category — CFB Petawawa	
Operational Category — CFB Saint-Jean	
Operational Category — CFB Suffield	
Administrative Support Category — CFB Toronto	
Operational Category — CFB Toronto	

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Administrative Support Category — CFB Trenton Administrative Support Category — CFB Valcartier Operational Category — CFB Valcartier	
Operational Category — CFB Shilo	Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832
Operational Category — CFB Chatham Operational Category — CFB Cornwallis Operational Category — CFB Gagetown Operational Category — CFB Greenwood Operational Category — CFB Halifax Operational Category — CFB Shearwater Operational Category — CFB Summerside	United Food and Commercial Workers Union, Local 1973
Operational Category — CFB Ottawa Operational Category — NDMC Ottawa	Commercial Workers Union, Local 486
Operational Category — CFB Borden Operational Category — CFB North Bay	United Food and Commercial Workers, Local 206
Operational Category — CFB Calgary	Alberta Food and Commercial Workers Union, Local 397
Operational Category — CFB Moose Jaw	United Food and Commercial Workers, Local 1400
Operational Category — CFB Edmonton Operational Category — CFB Wainwright	United Food and Commercial Workers, Local 401
Operational Category — CFB Trenton	United Food and Commercial Workers Union, Local 1979
Operational Category — CFB Chilliwack	United Food and Commercial Workers Union, Local 1518

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Operational Category — CFB Comox Operational Category — CFB Esquimalt	
(CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS OF WOMEN AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category Administrative Support Category Scientific and Professional Category	Canadian Union of Professional and Technical Employees
(MEDICAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)	
Administrative Support Category	Public Service Alliance of Canada
(CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE AS EMPLOYER)	
Clerical and Regulatory Communications Office Equipment Secretarial, Stenographic and Typing	Public Service Alliance of Canada

2

Dispute Resolution Process

Certified Bargaining Agent	Approximate Number Of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process* Specified
Public Service Alliance of Canada	171,188	79	22A 57C
Professional Institute of the Public Service of Canada	19,540	32	5A 27C
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	2,893	1	C
Economists', Sociologists' and Statisticians' Association	2,472	1	A
Canadian Air Traffic Control Association	1,981	1	A
Research Council Employees' Association	1,703	9	A
Canadian Merchant Service Guild	1,458	1	A
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)	1,438	1	C
Canadian Association of Professional Radio Operators	1,201	1	A
Canadian Union of Professional and Technical Employees	1,071	4	C
Professional Association of Foreign Service Officers	1,063	1	A
Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada	1,030	1	C
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	783	1	C
United Food and Commercial Workers Union, Local 1973	578	7	A

Certified Bargaining Agent	Approximate Number Of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process* Specified
Aircraft Operations Group Association	531	1	A
Syndicat général du cinéma et de la télévision	298	1	A
United Food and Commercial Workers, Local 206	232	2	A
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	227	2	A
United Food and Commercial Workers Union, Local 1518	216	3	A
Commercial Workers Union, Local 486	159	2	A
United Food and Commercial Workers Union, Local 1979	96	1	A
Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832	76	1	A
United Food and Commercial Workers, Local 401	71	2	A
Alberta Food and Commercial Workers Union, Local 397	40	1	A
United Food and Commercial Workers, Local 1400	20	1	A
TOTAL	**210,365**	**157**	**65A 92C**

*A — Arbitration
C — Conciliation Board

PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION

APPLICATIONS FOR CERTIFICATION AS A BARGAINING AGENT

B-1 The Board is empowered by the Act to determine appropriate bargaining units and to certify bargaining agents to represent the employees in these units. The Board had seven such applications for certification on hand during the year, including five carried over from the previous year.

B-2 The proceedings for three of these five applications were still in abeyance at year end, pending discussions between the parties. These were applications by the Public Service Alliance of Canada to represent interviewers and senior interviewers employed by Treasury Board (Minister of Supply and Services Canada) to collect information for Statistics Canada in the Vancouver, Halifax and Montreal regions.

B-3 In another application carried into the year, the Alliance asked to represent the employees in the administrative support category employed by the Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada. This was dismissed by the Board, following a representation vote taken amongst the employees in the proposed bargaining unit.

B-4 The remaining application carried into the year was filed by the Labourers' International Union of North America, Local 183, on behalf of certain cleaners at the Lester B. Pearson International Airport in Mississauga, Ontario. Local 183 had named Treasury Board and Canada's Capital Building Services Limited as employers but was granted leave by the Board to delete the latter. The Public Service Alliance of Canada had intervened as the bargaining agent representing cleaners employed by Treasury Board at the airport.

Subsequently, the proceedings were terminated by the Board at the request of the applicant.

B-5 During the year, two applications for certification were received. One was filed by the Hotels, Clubs, Restaurants and Taverns Employees' Union, Local 261, to represent the cleaners and janitors at the Transport Canada Training Institute at Cornwall, Ontario. As in the previous case, two employers were identified, the Treasury Board and the Service Star Building Cleaning Inc., and the Public Service Alliance of Canada intervened. After three days of hearing, the Board found that it was without jurisdiction as the employees in question were not employed by the Treasury Board. The application was dismissed.

B-6 The other application was filed by the Public Service Alliance of Canada. It sought certification to represent a small number of employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, in the operational category at CFB Mont-Apica. This application was being processed at the end of the year.

DETERMINATION OF MEMBERSHIP IN BARGAINING UNITS

B-7 Under section 33 of the Act, the employer or an employee organization may apply to the Board for a determination as to whether an employee or class of employees is included in a bargaining unit. One such application was received during the year and one was carried over from the previous year.

B-8 In the application carried over, the *Syndicat général du cinéma et de la télévision,* the bargaining agent for employees of the National Film Board in the technical category, requested the Board to determine that certain persons were included in the bargaining unit. This application was consolidated by the Board with a reference made by the bargaining agent under section 98 of the Act. After six days of hearing of evidence in the section 98 case, the Board issued a preliminary decision. That decision has been referred to the Federal Court of Appeal, where at year end it had not yet been heard. The section 33 application has been adjourned *sine die*, pending the judgment of the Federal Court.

B-9 The application received during the year, submitted by the Public Service Alliance of Canada, requested the Board to determine

that certain persons providing teaching services through a third party at the Cowansville Institution be included in the bargaining unit for the education group, scientific and professional category. This application, along with a reference under section 98 filed at the same time, was scheduled for hearing early in the next year.

REVOCATION OF CERTIFICATION

B-10 The Board had before it during the year six applications for revocation of certification, including three carried over from the previous year. One of these three applications, filed by employees in the data processing group employed by the Canadian Security Intelligence Service, asked the Board to revoke the certification of the Public Service Alliance of Canada. At a hearing early in the year, the Board dismissed the application because the evidence showed that when the Canadian Security Intelligence Act was proclaimed only one employee fell within the description of the data processing group. As there was therefore no bargaining unit within the meaning of the Act, the Alliance had not acquired any bargaining rights for data processors in the employ of the Service.

B-11 In the two other applications carried into the year, employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, in the administrative support category at CFB Chilliwack and in the operational category at CFB Comox, respectively requested the Board to revoke the certification of the Public Service Alliance of Canada and of Local 1518 of the United Food and Commercial Workers Union. The Board found that section 41 of the Act, under which the applications were submitted, provides that an application for revocation may be made where a collective agreement or arbitral award is in force. Unquestionably, however, neither an agreement nor an award was in force at the time of these applications and, accordingly, they were dismissed.

B-12 An application was filed during the year by an employee of the Canadian Security Intelligence Service who alleged that a majority of the employees in the communications group no longer wished to be represented by the Public Service Alliance of Canada. The Board dismissed the application, again finding that there was no collective agreement in force at the time the application was made, as required by section 41 of the Act.

B-13 The remaining two applications filed during the year were submitted by employees of the Staff of the Non-Public Funds,

Canadian Forces. In the first, an employee in the administrative support category at CFB Winnipeg requested that the certification of the Public Service Alliance of Canada be revoked. The Board, having considered the evidence, including the result of a representation vote it had ordered, was satisfied that a majority of the employees in the bargaining unit no longer wished the Alliance to be their bargaining agent and, accordingly, revoked the certification.

B-14 The other application, filed late in the year by an employee in the operational category at CFB Borden, requested the Board to revoke the certificate issued to Local 206 of the United Food and Commercial Workers Union. This application was being processed at year end.

DESIGNATION OF PERSONS EMPLOYED IN A MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL CAPACITY

B-15 Section 2 of the Act, states that "a person employed in a managerial or confidential capacity" is excluded from membership in a bargaining unit. At the time of certification, in the absence of the agreement of the parties, the Board determines which persons are so designated. Subsequently, the employer submits "updating lists" designating other employees. The bargaining agent for the unit may object to any or all of the names on these lists. In such cases the Board makes the determination, according to the evidence in the report of an appointed examiner and the submissions of the parties. Tables 3 and 4 give details of Treasury Board employees who are managerial or confidential exclusions, and Table 5 gives details of such exclusions under the separate employers.

B-16 An updating list will generally reflect replacements, changes in organization or changes in the duties and responsibilities of particular positions. During the year, the Treasury Board filed 647 such lists affecting 56 bargaining units and the separate employers filed another six lists affecting six bargaining units. Though bargaining agents do not usually object to replacement lists, they often do object to new proposals for exclusion. During the year under review, in 23 cases the Board appointed an examiner to inquire into the duties and responsibilities of 28 persons. Nine hearings were scheduled and nine decisions were issued, affecting a total of 53 employees.

CHOICE OF DISPUTE RESOLUTION PROCESS

B-17 The Public Service Staff Relations Act specifies that before notice to bargain is served upon the employer, the bargaining agent must specify the process for the resolution of disputes which will apply to the bargaining unit involved. That process (arbitration or reference to a conciliation board with subsequent possibility of strike) must be recorded by the Board as part of the certification of the bargaining agent and remains in effect for the ensuing round of negotiations until altered in the manner prescribed by the Board. Table 2 shows that at year end 92 bargaining units (named in Table 6) had specified the conciliation board route and 65 (named in Table 7) had specified arbitration.

B-18 During the year under review, the United Food and Commercial Workers Union, Local 1518, representing the employees in the operational category at CFB Chilliwack, specified the arbitration route to settle disputes with the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces.

B-19 Subsection 36(2) of the Act specifies that, in making the choice, a bargaining agent may ask the Board to obtain from the employer a list of employees in the unit considered designated under section 79 and who thus would be prohibited from participating in a strike. The bargaining agent may not challenge such a statement at this time. During the year, six requests for such statements were filed by three different bargaining agents; only one resulted in a request to alter a dispute resolution process.

B-20 As shown in Table 8, 15 applications were received for alteration of the dispute resolution process, 13 of them from the Public Service Alliance of Canada. The Alliance asked the Board to record that arbitration was the process for resolving impasses between the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces and the operational and the administrative support categories at CFB Kingston and CFB Goose Bay, and between the same employer and the administrative support category at CFB Ottawa. These five applications were, however, received by the Board after the employer had served the Alliance with notice to bargain. Subsequent to filing the applications, the Alliance also served the employer with notices to bargain but the Board found that these were not in fact notices to bargain within the meaning of the Act. While the Board had no choice but to record the alterations filed, they would not be applicable until the next round of bargaining.

EMPLOYEES DESIGNATED FOR THE SAFETY OR SECURITY OF THE PUBLIC

B-21 Designated employees are employees the performance of whose duties is deemed essential to the safety or security of the public; on this account they are prohibited under subsection 101(1) of the Act from participating in a strike. Even where the bargaining agent has chosen the conciliation board option for dispute settlement, no such board may be established, and hence no lawful strike may occur, until the designated employees in the bargaining unit have been identified, either by the agreement of the parties to bargaining or by determination of the Board.

B-22 Thirty eight statements of designated employees in 42 bargaining units were carried into the year. All of these had been submitted by the Treasury Board and all had been objected to by the bargaining agents concerned. The proceedings for 16 of these lists, affecting approximately 2,700 employees, were terminated after collective agreements had been signed between the Professional Institute of the Public Service of Canada and the employer.

B-23 The Public Service Alliance withdrew objections to 21 of the 22 remaining statements, affecting approximately 63,900 employees in 25 bargaining units. The Treasury Board had submitted to the Board and the bargaining agent lists of designated employees for most of these bargaining units, but before the designated employees had been notified and before conciliation boards had been established, the Board was informed that collective agreements had been signed and the designation proceedings were terminated.

B-24 With respect to the remaining statement, affecting approximately 1,300 secretaries, stenographers and typists, notices were issued early in the fiscal year. A collective agreement was signed three months later between the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board.

B-25 During the year under review, the Board received a total of seven lists or statements of designated employees for seven bargaining units. Six lists were filed by the Treasury Board and one by the National Research Council of Canada. Objections to the statements of the employers were filed in six instances.

B-26 No objection was filed with the Board by the Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada with respect to

the Treasury Board designation of 235 employees in the printing operations (non-supervisory) bargaining unit, pursuant to section 79 of the Act. Notices were issued to these employees during the year.

B-27 The proceedings for the designation of employees in the research officers and research council officers group were terminated during the year following the signing of a collective agreement by the National Research Council and the Professional Institute of the Public Service of Canada.

B-28 Another proceeding was terminated as a result of the signing of a collective agreement between the Treasury Board and the Professional Institute of the Public Service of Canada for the employees in the computer systems administration group.

B-29 The Public Service Alliance of Canada requested a hearing to determine which of the 1,160 education group employees had duties necessary for the safety and security of the public. Of the employees submitted by the Treasury Board, the Board determined that only the 38 education counsellors had such duties. The Board was notified at the end of the year that its decision had been challenged by the employer in the Federal Court of Appeal.

B-30 Carried over into the following year were objections by the Professional Institute of the Public Service of Canada to the Treasury Board designation of employees in the physical sciences, engineering and land survey and veterinary science bargaining units.

DECLARATION OF SUCCESSOR RIGHTS

B-31 Under section 48 of the Act, an employee organization may request the Board to determine the rights, privileges and duties acquired or retained by it after a merger or amalgamation of employee organizations or a transfer of jurisdiction. During the year under review, Local 175 of the United Food and Commercial Workers Union asked for a declaration that it was the successor to Locals 486 and 206 of that Union. Local 486 had been earlier certified by the Board to represent certain employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, in the operational categories at CFB Ottawa and at the NDHQ Ottawa; Local 206 had been certified as bargaining agent for the employees of the same employer in the operational categories at CFB Borden and CFB North Bay. The application was being processed at year end.

PROCEEDINGS UNDER SECTION 18 OF THE ACT

B-32 Section 18 of the Act, entitled "Powers and Duties of the Board", provides the Board with general or residual powers. The Board uses this section to consider allegations of non-compliance with sections of the Act that impose on the parties obligations fundamental to the purposes of the Act, where no specific remedial procedure is provided elsewhere in the Act. Eleven such requests were filed during the year under review and two others were carried over from the previous year.

B-33 In one of these two cases, the Public Service Alliance of Canada objected to the employer's identification of a person as being employed in a managerial or confidential capacity within the meaning of section 2 of the Act; this case was withdrawn by the Alliance by leave of the Board.

B-34 In another application, the Alliance alleged that the Treasury Board had modified its conflict of interest guidelines after notice to bargain had been given. The Board found in favour of the Alliance, declaring that the employer had contravened the Act and directing it to comply with it. The Treasury Board referred the decision to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act but later withdrew the reference.

B-35 Nine of the 11 applications received this year were filed by the Public Service Alliance of Canada. Seven of these were objections to the Treasury Board's identification of certain persons as being employed in a managerial or confidential capacity. The Alliance subsequently withdrew three cases, the employer withdrew one, and three applications were in process at year end.

B-36 The Board dismissed another application, in which the Alliance alleged that the Treasury Board had failed to comply with section 51 of the Act by changing the number of daily teaching hours for employees in the education group bargaining unit when an arbitral award covering that group was rendered. The Alliance referred the decision to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act. After the end of the year, the Federal Court allowed the application and returned it to the Board with directions. Subsequently, the Board issued a further decision stating that the daily teaching hours specified in the expired collective agreement must remain in force as a condition of employment until a new collective agreement is reached.

B-37 In its other application, the Alliance alleged that the Canadian Security Intelligence Service had failed to implement full retroactive pay for certain occupational groups in the administrative support category, thus violating section 56 of the Act. A settlement was reached between the parties and the request was withdrawn by leave of the Board.

B-38 The Professional Institute of the Public Service of Canada filed an application for an order prohibiting the Treasury Board from implementing a new parking policy. This was on the grounds that notices to bargain had been given by the law, medicine and meteorology groups prior to the effective date of the new policy. The commerce group was substituted for the law group at the hearing. The Board upheld the application and directed the employer to continue to apply the former parking policy for the three groups and to reimburse the employees for the extra charges.

B-39 The remaining application was filed by the Economists', Sociologists' and Statisticians' Association, alleging that the employer had failed to comply with subsection 99(4) of the Act by not implementing a decision made during the grievance procedure. A hearing was scheduled for early in the new year.

REQUESTS FOR REVIEW OF BOARD DECISIONS

B-40 Section 25 of the Act provides that the Board may review, rescind, amend or alter any decision or order made by it. Two such requests were filed during the year. The Professional Institute of the Public Service of Canada applied to the Board to alter, vary and amend its decision of 30 August 1968 in which it had certified the Professional Institute of the Public Service of Canada as the bargaining agent for the scientific regulation group in the scientific and professional category. The applicant requested the Board to issue it with separate certificates for the patent examination subgroup and the scientific regulation subgroup which together make up the present bargaining unit. A hearing was held and a decision expected early in the next year. In the other application, an individual requested the Board to review its decision of 18 February 1987 dismissing an application for revocation of certification filed by the same applicant. The case was being processed at year end.

APPLICATIONS FOR EXTENSION OF TIME

B-41 Two applications carried forward were withdrawn by the applicants. Three applications filed during the year were requests for extensions of time to present grievances. Two were granted following hearings and the other was in process at year end. The three other applications this year requested extensions to refer grievances to adjudication. Following hearings, two were granted and at year end the other was in process.

COMPLAINTS UNDER SECTION 20 OF THE ACT

B-42 Section 20 of the Act requires the Board to inquire into complaints of "unfair labour practices", as set out in sections 8, 9 and 10, or of failure by the employer to give effect to the decision of an adjudicator or a provision of an arbitral award. The Board is also empowered to order remedial action. Seventeen complaints were carried into the year and seventy-one received during it.

	Complaints Carried Over	Complaints Received
Withdrawn	4	7
Postponed	1	2
Dismissed	5	2
Upheld	1	-
Pending	5	7
In process	1	41
Scheduled for new year	—	12
TOTAL	17	71

B-43 The eight complaints for which decisions were issued during the year concerned alleged intimidation for filing grievances, interference in the administration of an employee organization, discrimination in opportunities for advancement because of union activities, and intimidation for exercising rights under the Act.

B-44 In one dismissed case the complainant had alleged that his erroneous inclusion on the employer's statement of "designated employees" deprived him of his right to participate in a lawful strike. The Board found that a complaint made under section 20 cannot be used to attack any part of the designation process in section 79; only the bargaining agent has the right to object to the employer's statement of designated employees.

3

Managerial or Confidential Exclusions, by Category
Treasury Board as Employer

Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees In Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
Scientific & Professional	28	20,896	2,138	23,034	9.28
Administrative & Foreign Service	10	47,617	7,590	55,207	13.74
Technical	13	26,742	883	27,625	3.19
Administrative Support	5	64,907	4,491	69,398	6.47
Operational	20	42,640	357	42,997	0.83
TOTAL	**76**	**202,802**	**15,459**	**218,261**	**7.08%**

4

Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category
Treasury Board as Employer

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
PIPSC	Scientific & Prof.	24	12,710	1,535	14,245	10.77
	Admin. & Foreign Serv.	2	5,495	215	5,710	3.76
PSAC	Scientific & Prof.	3	5,714	532	6,246	8.51
	Admin. & Foreign Serv.	6	40,021	7,182	47,203	15.21
	Technical	8	18,678	394	19,072	2.06
	Admin. Support	5	64,907	4,491	69,398	6.47
	Operational	17	39,389	254	39,643	0.64
PAFSO	Admin. & Foreign Serv.	1	1,063	84	1,147	7.32
CATCA	Technical	1	1,981	180	2,161	8.32
IBEW Local 2228	Technical	1	2,893	116	3,009	3.85
CMSG	Technical	1	1,458	125	1,583	7.89
CGAU	Operational	1	1,030	10	1,040	.96
FGDTLC (E)	Operational	1	1,438	56	1,494	3.74
FGDTLC (Esq)	Operational	1	783	37	820	4.51
ESSA	Scientific & Prof.	1	2,472	71	2,543	2.79
CUPTE	Admin. & Foreign Serv.	1	1,030	109	1,147	9.50
CAPRO	Technical	1	1,201	22	1,223	1.79
AOGA	Technical	1	531	46	577	7.97
TOTAL		**76**	**202,802**	**15,459**	**218,261**	**7.08%**

5

Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category
Separate Employers

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
NATIONAL FILM BOARD						
PIPSC	Scientific & Prof.	1	16	2	18	11.11
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	1	131	32	163	19.63
SGCT	Technical	1	298	14	312	4.48
CUPE Local 2656	Admin. Support	1	166	36	202	17.82
CUPE Local 2656	Operational	1	61	1	62	1.61
	TOTAL	5	672	85	757	11.22%
NATIONAL RESEARCH COUNCIL						
PIPSC	Scientific & Prof.	2	1,141	27	1,168	2.31
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	2	47	1	48	2.08
RCEA	Admin. & Foreign Serv.	3	132	16	148	18.81
RCEA	Technical	1	835	2	837	0.23
RCEA	Admin. Support	3	503	62	565	10.97
RCEA	Operational	2	233	0	233	0.00
	TOTAL	13	2,891	108	2,999	3.60%
NORTHERN CANADA POWER COMMISSION						
PSAC	Operational Category — Non-Supervisory	1	127	0	127	0.00%
COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT, DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	371	7	378	1.85
PSAC	Technical	1	97	0	97	0.00
PSAC	Admin. Support — Operators	1	36	0	36	0.00
PSAC	Admin. Support — Non-Operators	1	113	14	127	11.02
PSAC	Operational	1	23	0	23	0.00
PSAC	Scientific & Prof. — Professional Engineers	1	52	0	52	0.00
	TOTAL	6	692	21	713	2.94%

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL						
PSAC	Scientific & Professional	1	192	0	192	0.00
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	25	10	35	28.57
PSAC	Admin. Support	1	100	33	133	24.81
PSAC	Operational	1	0	0	0	0.00
	TOTAL	4	317	43	360	11.94%
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	38	4	42	9.52
PSAC	Admin. Support	1	44	3	47	6.38
	TOTAL	2	82	7	89	7.86%
STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS CANADIAN FORCES						
PSAC	Admin. Support — CFB Bagotville	1	8	0	8	0.00
PSAC	Operational — CFB Bagotville	1	25	0	25	0.00
UFCWU Local 206	Operational — CFB Borden	1	210	1	211	0.47
AFCWU Local 397	Operational — CFB Calgary	1	40	0	40	0.00
UFCWU Local 1973	Operational — CFB Chatham	1	25	1	26	3.84
PSAC	Admin. Support — CFB Chilliwack	1	9	0	9	0.00
UFCWU Local 1518	Operational — CFB Chilliwack	1	75	1	76	1.31
UFCWU Local 1518	Operational —CFB Comox	1	41	0	41	0.00
UFCWU Local 1973	Operational — CFB Cornwallis	1	81	0	81	0.00
UFCWU Local 401	Operational — CFB Edmonton	1	50	0	50	0.00
UFCWU Local 1518	Operational — CFB Esquimalt	1	100	6	106	5.66
PSAC	Admin. Support — CFB Gagetown	1	13	1	14	7.14
UFCWU Local 1973	Operational — CFB Gagetown	1	145	3	148	2.02
PSAC	Admin. Support — CFB Goose Bay	1	5	0	5	0.00
PSAC	Operational — CFB Goose Bay	1	70	0	70	0.00
UFCWU Local 1973	Operational — CFB Greenwood	1	113	1	114	0.87
UFCWU Local 1973	Operational — CFB Halifax	1	130	9	139	6.47
PSAC	Admin. Support — CFB Kingston	1	10	1	11	9.09

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
PSAC	Operational — CFB Kingston	1	81	0	81	0.00
PSAC	Operational — CFB Montreal	1	37	0	37	0.00
UFCWU Local 1400	Operational — CFB Moose Jaw	1	20	3	23	13.04
UFCWU Local 206	Operational — CFB North Bay	1	22	0	22	0.00
PSAC	Admin. Support — NDHQ Ottawa	1	27	2	29	6.89
PSAC	Operational — NDHQ Ottawa	1	5	0	5	0.00
PSAC	Technical — NDHQ Ottawa	1	6	0	6	0.00
PSAC	Admin. Support — CFB Ottawa	1	29	0	29	0.00
CWU Local 486	Operational — CFB Ottawa	1	150	2	152	1.31
CWU Local 486	Operational — NDMC Ottawa	1	9	2	11	18.18
PSAC	Admin. Support — CFB Petawawa	1	12	1	13	7.69
PSAC	Operational — CFB Petawawa	1	130	0	130	0.00
UFCWU Local 1973	Operational — CFB Shearwater	1	44	2	46	4.34
PSAC	Operational — CFB Saint-Jean	1	50	0	50	0.00
MFCW Local 832	Operational — CFB Shilo	1	76	0	76	0.00
PSAC	Operational — CFB Suffield	1	31	0	31	0.00
UFCWU Local 1973	Operational — CFB Summerside	1	40	0	40	0.00
PSAC	Admin. Support — CFB Trenton	1	11	0	11	0.00
UFCWU Local 1979	— Operational — CFB Trenton	1	96	0	96	0.00
PSAC	Admin. Support — CFB Toronto	1	8	0	8	0.00
PSAC	Operational — CFB Toronto	1	30	0	30	0.00
PSAC	Operational — CFB Valcartier	1	140	5	145	3.44
PSAC	Admin. Support — CFB Valcartier	1	13	4	17	23.52
UFCW Local 401	Operational — CFB Wainwright	1	21	1	22	4.54
	TOTAL	42	2,238	46	2,284	2.01%

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS OF WOMEN						
CUPTE	Admin. & Foreign Serv.	1	14	7	21	23.33
CUPTE	Admin. Support	1	13	4	17	23.52
CUPTE	Scientific and Professional	1	6	0	6	0.00
	TOTAL	3	33	11	44	25.00%
MEDICAL RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. Support	1	21	3	24	12.50%
TOTAL		**77**	**7,073**	**324**	**7,397**	**4.38%**

6

Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Treasury Board as employer		
Actuarial Science	24	PIPSC
Administrative Services	8,455	PSAC
Agriculture	271	PIPSC
Architecture and Town Planning	334	PIPSC
Auditing	3,037	PSAC
Biological Sciences	1,107	PIPSC
Chemistry	392	PIPSC
Clerical and Regulatory	49,064	PSAC
Communications	650	PSAC
Computer Systems Administration	3,467	PIPSC
Correctional		
— Supervisory	560	PSAC
— Non-Supervisory	4,313	PSAC
Data Processing	3,108	PSAC
Defence Scientific Service	525	PIPSC
Dentistry	38	PIPSC
Drafting and Illustration	1,688	PSAC
Education	2,197	PSAC
Educational Support	44	PSAC
Electronics	2,893	IBEW (Local 2228)
Engineering and Land Survey	2,662	PIPSC
Engineering and Scientific Support	7,332	PSAC
Firefighters		
— Supervisory	108	PSAC
— Non-Supervisory	1,244	PSAC
Forestry	162	PIPSC
General Labour and Trades		
— Supervisory	2,042	PSAC
— Non-Supervisory	13,818	PSAC
General Services		
— Supervisory	1,510	PSAC
— Non-Supervisory	9,043	PSAC
General Technical	3,109	PSAC

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Heating, Power & Stationary Plant Operation		
— Supervisory	187	PSAC
— Non-Supervisory	1,768	PSAC
Historical Research	269	PIPSC
Home Economics	47	PIPSC
Hospital Services		
— Supervisory	93	PSAC
— Non-Supervisory	1,411	PSAC
Information Services	1,181	PSAC
Library Science	480	PSAC
Lightkeepers		
— Supervisory	154	PSAC
— Non-Supervisory	221	PSAC
Mathematics	183	PIPSC
Nursing	1,620	PIPSC
Occupational & Physical Therapy	26	PIPSC
Office Equipment	375	PSAC
Pharmacy	55	PIPSC
Photography	152	PSAC
Physical Sciences	877	PIPSC
Primary Products Inspection	2,735	PSAC
Printing Operations		
— Non-Supervisory	1,030	CGAU
Programme Administration	24,511	PSAC
Psychology	122	PIPSC
Purchasing and Supply	1,968	PSAC
Scientific Regulation	441	PIPSC
Scientific Research	1,998	PIPSC
Secretarial, Stenographic and Typing	11,710	PSAC
Ships Crews		
— Supervisory	507	PSAC
— Non-Supervisory	2,317	PSAC
Ship Repair (East Coast)	1,438	FGDTLC (East)
Ship Repair (West Coast)	783	FGDTLC (Esquimalt,B.C.)
Social Science Support	2,166	PSAC
Social Work	123	PIPSC
Technical Inspection	1,452	PSAC
Translation	1,038	CUPTE
Veterinary Science	617	PIPSC
Welfare Programme	1,643	PSAC
	188,895	
Office of the Auditor General of Canada as employer		
Operational Category (certain employees)	0	PSAC

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Northern Canada Power Commission as employer		
Operational Category—Non-Supervisory	127	PSAC
Medical Research Council as employer		
Administrative Support Category	21	PSAC
National Research Council as employer		
Librarian Group	60	PIPSC
Research Officer and Research Council Officer	1,081	PIPSC
Translation	9	PIPSC
	1,150	
National Film Board as employer		
Administrative & Foreign Service Category	131	PIPSC
Scientific and Professional Category	16	PIPSC
	147	
Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces as employer		
Administrative Support Category — CFB Bagotville	8	PSAC
Operational Category — CFB Bagotville	25	PSAC
Administrative Support Category — CFB Gagetown	13	PSAC
Administrative Support Category * — CFB Goose Bay	5	PSAC
Operational Category * — CFB Goose Bay	70	PSAC
Administrative Support Category * — CFB Kingston	10	PSAC
Operational Category * — CFB Kingston	81	PSAC
Operational Category — CFB Montreal	37	PSAC
Administrative Support Category * — CFB Ottawa	29	PSAC
Administrative Support Category — CFB Petawawa	12	PSAC
Operational Category — CFB Petawawa	130	PSAC

* Bargaining Agent altered its dispute process from conciliation to arbitration, to become effective upon next serving of notice to bargain

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Operational Category — CFB Saint-Jean	50	PSAC
Operational Category — CFB Suffield	31	PSAC
Administrative Support Category — CFB Toronto	8	PSAC
Operational Category — CFB Toronto	30	PSAC
Administrative Support Category — CFB Valcartier	13	PSAC
Operational Category — CFB Valcartier	140	PSAC
	692	
Canadian Advisory Council on the Status of Women as employer		
Administrative and Foreign Service Category	14	CUPTE
Administrative Support Category	13	CUPTE
Scientific and Professional Category	6	CUPTE
	33	
TOTAL	**191,065**	

7

Bargaining Units Specifying Arbitration Process

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Treasury Board as employer		
Aircraft Operations	531	AOGA
Air Traffic Control	1,981	CATCA
Commerce	2,028	PIPSC
Economics, Sociology & Statistics	2,472	ESSA
Financial Administration	2,263	PSAC
Foreign Affairs	1,063	PAFSO
Law	37	PIPSC
Medicine	213	PIPSC
Meteorology	567	PIPSC
Printing Operations — Supervisory	93	PSAC
Radio Operation	1,201	CAPRO
Ships Officers	1,458	CMSG
	13,907	
Office of the Auditor General of Canada as employer		
Administrative & Foreign Service Category (certain employees)	25	PSAC
Administrative Support Category (certain employees)	100	PSAC
Scientific & Professional Category	192	PSAC
	317	
National Research Council as employer		
Administrative Services	33	RCEA
Clerical & Office Equipment	367	RCEA
Computer Systems Administration	74	RCEA
Data Processing	22	RCEA
Information Services	38	PIPSC
Operational Category		
— Supervisory	10	RCEA
— Non-Supervisory	223	RCEA
Purchasing and Supply Group	25	RCEA

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Secretarial, Stenographic & Typing	114	RCEA
Technical Category	835	RCEA
	1,741	
National Film Board as employer		
Administrative Support Category	166	CUPE Local 2656
Operational Category	61	CUPE Local 2656
Technical Category	298	SGCT
	525	
Communications Security Establishment - Department of National Defence as employer		
Administrative & Foreign Service Category	371	PSAC
Administrative Support Category		
— certain employees (Non Operators)	113	PSAC
— certain employees (Operators)	36	PSAC
Operational Category	23	PSAC
Scientific and Professional Category — Professional Engineers	52	PSAC
Technical Category	97	PSAC
	692	
Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, as employer		
Operational Category — CFB Borden	210	UFCW Local 206
Operational Category — CFB Calgary	40	AFCWU Local 397
Operational Category — CFB Chatham	25	UFCWU Local 1973
Administrative Support Category — CFB Chilliwack	9	PSAC
Operational Category — CFB Chilliwack	75	UFCWU Local 1518
Operational Category — CFB Comox	41	UFCWU Local 1518
Operational Category — CFB Cornwallis	81	UFCWU Local 1973
Operational Category — CFB Edmonton	50	UFCWU Local 401
Operational Category — CFB Esquimalt	100	UFCWU Local 1518
Operational Category — CFB Gagetown	145	UFCWU Local 1973

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Operational Category — CFB Greenwood	113	UFCWU Local 1973
Operational Category — CFB Halifax	130	UFCWU Local 1973
Operational Category — CFB Moose Jaw	20	UFCWU Local 1400
Operational Category — CFB North Bay	22	UFCWU Local 206
Administrative Support Category — NDHQ Ottawa	27	PSAC
Operational Category — NDHQ Ottawa	5	PSAC
Technical Category — NDHQ Ottawa	6	PSAC
Operational Category — NDMC Ottawa	9	CWU Local 486
Operational Category — CFB Ottawa	150	CWU Local 486
Operational Category — CFB Shearwater	44	UFCWU Local 1973
Operational Category — CFB Shilo	76	MFCW Local 832
Operational Category — CFB Summerside	40	UFCWU Local 1973
Administrative Support Category — CFB Trenton	11	PSAC
Operational Category — CFB Trenton	96	UFCW Local 1979
Operational Category — CFB Wainwright	21	UFCWU Local 401
	1,546	
Social Sciences and Humanities Research Council as employer		
Administrative Support Category — Clerical and Regulatory — Secretarial, Stenographic and Typing — Data Processing	44	PSAC
Administrative & Foreign Service Category — Administrative Services — Financial Services — Information Services — Programme Administration	38	PSAC

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
— Computer Systems Administration and Employees referred to as Grants Program Officer		
	82	
Canadian Security Intelligence Service as employer		
Administrative Support Category — Clerical and Regulatory — Communications — Office Equipment — Secretarial, Stenographic and Typing	490	PSAC
TOTAL	**19,300**	

8

Alteration of Dispute Resolution Process
1 April 1986 — 31 March 1987

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Parties	Alteration*
Printing Operations — Supervisory	93	PSAC - TB	C to A
Education	2,197	PSAC - TB	A to C
Auditing	3,037	PSAC - TB	A to C
Ships Officers	1,458	CMSG - TB	C to A
Administrative Support Category — Operators	36	PSAC - CSE	C to A
Information Services	38	PIPSC - NRC	C to A
Administrative Support Category — CFB Trenton	11	PSAC - SNPF	C to A
Administrative Support Category ** — CFB Kingston	10	PSAC - SNPF	C to A
Operational Category ** — CFB Kingston	81	PSAC - SNPF	C to A
Administrative Support Category ** — CFB Ottawa	29	PSAC - SNPF	C to A
Administrative Support Category ** — CFB Goose Bay	5	PSAC - SNPF	C to A
Operational Category ** — CFB Goose Bay	70	PSAC - SNPF	C to A
Administrative Support Category — NDHQ Ottawa	27	PSAC - SNPF	C to A
Operational Category — NDHQ Ottawa	5	PSAC - SNPF	C to A
Technical Category — NDHQ Ottawa	6	PSAC - SNPF	C to A
TOTAL	**7,103**		

* A — Arbitration
C — Conciliation Board

** Bargaining Agent has altered its dispute process from conciliation to arbitration, to become effective upon next serving of notice to bargain

ADJUDICATION PROCEEDINGS

C-1 Part IV of the Public Service Staff Relations Act provides a grievance procedure covering a broad range of matters and a system for the determination of "rights disputes". These are grievances arising from the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award or from the imposition of major disciplinary action. The Act uses the word "adjudication" to refer to the final determination of rights disputes. Most jurisdictions refer to this process as "arbitration", but that term is used in the Act for the binding determination of "interest disputes", which are disputes arising in the negotiating of collective agreements.

C-2 Section 90 of the Act provides a right, subject to certain conditions, to carry a grievance from the first to the final level within a department or agency to which the Act applies. The grievance procedure is set out under the PSSRB Regulations and Rules of Procedure or in the collective agreement. Only when the grievor has exhausted this process may he refer the matter to adjudication under section 91, and then only if the grievance falls within the categories defined below. A reference is heard and determined by a member of the Board acting as an adjudicator.

C-3 Table 9 shows grievances referred to adjudication under various sections of the Act each year since April 1983 and cumulative totals since April 1967. Two categories of grievances are referable to adjudication under section 91 of the Act. One category, defined in paragraph 91(1)(a), consists of grievances arising out of the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award. To refer such grievances, an employee must have the consent of his bargaining agent. There were 621 of these grievances referred in the year under review.

C-4 The other category of grievances referable under section 91 of the Act is defined in paragraph 91(1)(b) as containing "grievances arising from disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty". In this case the employee need not have the

consent of the bargaining agent in order to refer the grievance. Also in this category there may be grievances from employees not represented by a bargaining agent, including those who are employed in a managerial or confidential capacity. During the year, 301 grievances were referred to adjudication under this paragraph.

C-5 There were also 29 grievances referred under section 98 of the Act. This section provides for disputes which cannot be the subject of a grievance by an individual employee. They arise when the employer or bargaining agent seeks to enforce an obligation alleged to arise out of a collective agreement or arbitral award.

C-6 Table 10 shows the adjudication references brought forward and received between 1983 and 1987. Of the total of 1,575 references to adjudication in the year under review (951 new and 624 carried over) the Board disposed of 723 by hearings, or by settlement by the parties. This left 852 cases outstanding at year's end. The 951 grievances referred to adjudication this year showed a 35 per cent increase over the 707 referred in the previous year. This was chiefly due to a 67 per cent increase in references from the Public Service Alliance of Canada, (from 426 to 711).

C-7 Moreover, although during the year about 335 hearings were scheduled (for 525 days), only 240 hearings were held (involving 355 days). In other words, about one-third of the cases were postponed, settled or withdrawn between scheduling and hearing, or at the hearing itself. The Alliance was involved in 160 (close to 67 per cent) of the hearings actually held.

C-8 Though the Board has the capacity for more hearings, the two principal parties, the Treasury Board and the PSAC, make only limited resources available to the adjudication of grievances. As the backlog of outstanding cases seemed likely to continue, and an increasing number of cases were not being heard within an acceptable period after referral, the Board sought a solution involving the Treasury Board and the PSAC. These parties and the Board hold regular scheduling meetings at which, for example, priority hearings are arranged for discharge and long-term suspension cases. The Board urged the parties to increase the number of cases scheduled for hearing and also to appraise grievances more fully, with a view to reaching settlements based on precedents. During the year, however, it became clear that the situation was not improving.

C-9 Accordingly, the Treasury Board and the Alliance were advised that, from November 1986 until further notice, the Board would

schedule a minimum of 25 hearings each month to dispose of Alliance grievances. Grievances received from employees and other bargaining agents would be heard in addition to this minimum number. As well, the Board would give notice to the parties within the next three months of an increase in the minimum number of hearings to be scheduled for each month thereafter. In reaching this decision, the Board took into account the expected increase in the number of hearings it would be called upon to conduct under Part IV of the Canada Labour Code and Part I of the Parliamentary Employment and Staff Relations Act.

C-10 The Treasury Board, most of the separate employers, and the bargaining agents have their head offices in Ottawa, which is therefore the location for many adjudication hearings. In addition to these hearings in Ottawa, however, it is often desirable that a hearing be held at or near the place where the grievance originated; the preference of the parties is always taken into account. During the year, one or more hearings were held in the locations listed below.

Alberta:	Banff, Calgary, Edmonton, Jasper, Lacombe, Medicine Hat
British Columbia:	Agassiz, Bella Coola, Chilliwack, Coquitlam, Harrison Hot Springs, Prince Rupert, Richmond, Vancouver, Victoria
Manitoba:	Winnipeg
New Brunswick:	Gagetown, Moncton, Saint John
Newfoundland:	Gander, Goose Bay, St. Anthony, St. John's
Northwest Territories:	Hay River, Inuvik
Nova Scotia:	Dartmouth, Digby, Halifax, Sydney
Ontario:	Barrie, Hamilton, Kingston, Kitchener, London, Niagara Falls, North Bay, Ottawa, Peterborough, St. Thomas, Sarnia, Smith Falls, Sudbury, Toronto
Quebec:	Cowansville, Dorval, Laval, Mirabel, Montreal, Quebec, Sherbrooke, Trois-Rivières, Valcartier
Saskatchewan:	Moose Jaw, Prince Albert, Regina, Saskatoon

9

Adjudication References, 1 April 1983 — 31 March 1987

	Interpretations para. 91(1)(a)	Discipline para. 91(1)(b)	Party & Party sec. 98	Total
1986-87	621	301	29	951
1985-86	478	218	11	707
1984-85	285	176	8	469
1983-84	465	193	15	673
Cumulative Totals, 1 April 1967 — 31 March 1987				
	10,679	**6,017**	**445**	**17,141**

10

Adjudication References Brought Forward and Received 1983 — 1987

Fiscal Year	Brought Forward	Received	Overall Total	Dispositions Total
1987-88	852			
1986-87	624	951	1,575	723
1985-86	852	707	1,559	935
1984-85	2,567	469	3,036	2,184
1983-84	2,730	675	3,405	840

ARBITRATION PROCEEDINGS

D-1 The two dispute resolution processes available under the Act are referral to binding arbitration and referral to a conciliation board. The right to engage in a lawful strike is limited to units who choose the latter option and whose bargaining disputes with the employer have been the subject of a conciliation board report. The choice between the two processes is up to the bargaining agent, which may change it prior to each round of bargaining. At 31 March 1987, the arbitration option had been selected for 65 bargaining units, covering approximately 19,300 employees (see Table 7).

D-2 Table 11 shows that during the year the Board had before it 13 requests for arbitration, including five carried over from the previous year. Of these, one arbitral award was issued in response to the request of the Public Service Alliance of Canada for employees in the education group employed by the Treasury Board. This decision was challenged by the employer before the Federal Court of Appeal, which upheld the Board's refusal to consider the issue of limiting the number of hours a teacher could be required to teach each day.

D-3 Three other cases referred to the Board in the previous year by the Alliance, on behalf of employees in the technical, administrative support (non-operators) and operational categories, were terminated following settlements reached with the Communications Security Establishment, Department of National Defence, with the assistance of conciliators appointed by the Board.

D-4 The remaining request carried into the year affected employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, in the operational category at CFB Moose Jaw. Proceedings were terminated following an agreement by the employer and the United Food and Commercial Workers Union, Local No. 1400.

D-5 The Board also held a further hearing on an award it had issued in the previous year, affecting employees in the financial administration group. This had followed a judgment by the Federal

Court of Appeal that the Board had wrongly declined jurisdiction on a proposal dealing with the distribution of overtime work. A supplementary award was issued following the presentation of evidence and representations by the Treasury Board and the Public Service Alliance of Canada.

D-6 The eight requests for arbitration received during the year affected 11 bargaining units. Four of these had received arbitral awards by year end. Two were in respect of employees of the Treasury Board, one following a request by the Public Service Alliance of Canada for the printing operations (supervisory) group and one following a request by the Professional Institute of the Public Service of Canada for the meteorology group. Another award was in response to a request by the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces for the employees in the operational category at CFB Halifax, represented by Local 1973 of the United Food and Commercial Workers Union. The fourth award was for the technical category employees of the National Film Board in response to a request by the *Syndicat général du cinéma et de la télévision*. On the last day of the fiscal year, the Board was notified that a portion of this last award had been referred to the Federal Court of Appeal.

D-7 Arbitration proceedings for two requests were terminated after the parties had reached agreement. One of the requests related to a dispute between the Public Service Alliance of Canada and the Communications Security Establishment, Department of National Defence with respect to employees in the administrative and foreign service category. The other involved the Professional Institute of the Public Service of Canada and the National Research Council of Canada with respect to the information service group employees.

D-8 An arbitration board was scheduled to take place early in the new year to hear the Public Service Alliance of Canada and the Canadian Security Intelligence Service regarding a dispute affecting employees in the clerical and regulatory, secretarial, stenographic and typing, communications and office equipment groups.

D-9 The remaining request, filed late in the year by the Canadian Air Traffic Control Association on behalf of the air traffic controllers employed by the Treasury Board, was being processed at year end.

11

Arbitration Referrals, 1 April 1986 — 31 March 1987

Bargaining Units	Bargaining Agent	Employer	Settled prior to Hearing	Arbitral Award	Carried Over to Next Fiscal Year
Carried over from 1985-86					
Education	PSAC*	TB		X	
Operational Category	PSAC*	CSE	X		
Technical Category	PSAC*	CSE	X		
Administrative Support Category (non-operators)	PSAC*	CSE	X		
Operational Category (CFB Moose Jaw)	UFCWU(1400)*	SNPF	X		
Filed in 1986-87					
Administrative and Foreign Service Category	PSAC*	CSE	X		
Operational Category — CFB Halifax	UFCWU(1973)	SNPF*		X	
Air Traffic Control	CATCA*	TB			X
Printing Operations — Supervisory	PSAC*	TB		X	
Meteorology	PIPSC*	TB		X	
Technical Category	SGCT*	NFB		X	
Information Services	PIPSC*	NRC	X		
** Clerical and Regulatory	PSAC*	CSIS			X
** Secretarial, Stenographic and Typing	PSAC*	CSIS			X
** Communications	PSAC*	CSIS			X
** Office Equipment	PSAC*	CSIS			X

* Indicates party requesting arbitration
** One request affected four bargaining units

CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS

E-1 An unprecedented number of requests for third party assistance were carried over from the previous year, most of them in connection with master contract negotiations. In February 1987, Mr. Paul Morin was appointed as Principal Mediation Officer.

CONCILIATION

E-2 During the year there were nine requests for a conciliator, five of which were in respect of employees of separate employers. Six requests involved groups represented by the Public Service Alliance of Canada.

E-3 In the previous year, the 18 units covered by the multi-unit bargaining agreement signed by the Professional Institute of the Public Service of Canada and the Treasury Board had reached a basis for settlement of all issues in dispute. This agreement had not been ratified, however, and the cases were therefore carried into the year under review, when the agreement was ratified by 17 of the 18 units. The requests by the remaining 11 units with the Public Service Alliance of Canada were also carried over into this year.

CONCILIATION BOARDS

E-4 As described in the 1985-86 Annual Report, the PSAC and the Treasury Board had agreed to a two-tier system of negotiation. "Tier one" negotiations covered conditions common to all groups and the parties agreed to be bound by the report of the conciliation board dealing with these issues. This report was issued in October 1986.

E-5 Of the 25 requests for conciliation boards carried into the year under review, 23 arose out of the "tier two" (group specific) negotiations for the groups represented by the Alliance. Many of the tier two issues had been resolved without recourse to conciliators or

conciliation boards, especially as, towards the end of the previous fiscal year, a trend had been established for salary adjustments. Conciliation boards were requested for the outstanding issues, and hearings were scheduled to determine the terms of reference for these boards.

E-6 In the previous fiscal year, two such hearings had dealt with technological change and job security, which were also the relevant issues in this year's hearing in respect of the ships crews unit, during which the parties argued the application of the Charter of Rights and Freedoms. After the Chairman had ruled that this was not the proper forum to decide such application, the groups decided it was no longer necessary to pursue the issue, and there were few additional hearings to determine terms of reference.

MEDIATION

E-7 Following the release of conciliation board reports, two mediators were appointed, both from outside the staff of Mediation Services. Settlements were reached: with the mediator, for the ships officers group, and after mediation, for the firefighters group.

COMPLAINTS

E-8 At the request of the parties, or with their concurrence, the staff of Mediation Services are becoming increasingly involved in the mediation of complaints lodged with the Board. Acting principally as investigators, mediation officers help the parties to define the issues. This may lead to settlement, or at least to a mutually agreed upon Statement of Fact, which, in turn, is of assistance at the formal Board hearing. Complaints during this year included some made under section 20 of the Public Service Staff Relations Act and under Part IV of the Labour Code.

EXAMINATIONS

E-9 During the year, there were examinations of 26 persons proposed as managerial and confidential exclusions from bargaining units. Two employers accounted for all of these proposals, the Treasury Board for 24 and the Staff of the Non-Public Funds for 2. In addition, 44 proposals or objections to proposals were withdrawn prior to examination.

	Examinations Conducted
Decisions issued	3
Objections withdrawn by bargaining agent	8
Cases in abeyance	6
Reports in preparation	7
Cases carried over to next year	2
TOTAL	26

E-10 The enactment of the Parliamentary Employment Staff Relations Act led to the certification of bargaining agents for five bargaining units late in the year. Examiners were appointed to look at 25 certification exclusion cases.

E-11 After the resolution of the head "e" cases (see E-22, 1985-86 Annual Report), and two additional board decisions on how head "e" proposals were to be made (Board files 172-2-452 - 458 inclusive), there were no further referrals of such cases to mediation and examination. At the close of the year, therefore, there were only 85 cases under investigation: 59 proposed by the Treasury Board, 20 by the House of Commons, five by the Senate and one by the Social Sciences and Humanities Research Council.

12

Conciliation, Mediation, Examination, 1986-1987

		Bargaining Units Involved
CONCILIATORS		
Requests from — employers	2	2
— bargaining agents	3	3
— joint	2	2
No formal request	2	2
Requests carried over	11	29
TOTAL	**20**	**38**
Full settlement reached with conciliator	11	28
Partial settlement reached	1	1
No appointment made	7	8
In process	1	1
TOTAL	**20**	**38**
CONCILIATION BOARDS		
Requests from — employers		
— bargaining agents	3	3
— joint		
Requests carried over	25	30
TOTAL	**28**	**33**
Settlement prior to hearing	22	26
Settlement reached with board	2	2
Reports issued	3	4
Board appointment pending	1	1
TOTAL	**28**	**33**
MEDIATORS		
Appointments made	2	3
Settlement reached with mediator	1	1
Settlement reached following mediation	1	2
EXAMINATIONS		
Completed examinations	26	N/A

F

SIGNIFICANT PRINCIPLES IN BOARD DECISIONS OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRAL AWARDS

F-1 During the year, the Board issued its first decision on an application made pursuant to the Occupational Health and Safety provisions of Part IV of the Canada Labour Code. The application concerned the referral, under subsection 86(5) of the Code, of a safety officer's report which stated that, at the time of inspection, strike-related activity by workers at Gainers Inc. did not constitute a danger to federal meat inspectors working at the plant.

F-2 The Board had to consider whether a situation constituted a "danger", according to the definition in the Code, if the employer could not correct it, and whether a workplace must be under federal jurisdiction in order to fall under Part IV of the Code. The Board held that the right of employees under the Code to refuse dangerous work did not depend on the ability of the employer to correct the situation. Furthermore, Part IV of the Code is not defined in terms of places subject to federal jurisdiction but in terms of employment subject to federal jurisdiction. Since the meat inspectors fell under federal jurisdiction, the Board could consider their objections to the safety officer's report.

F-3 The meat inspectors alleged that the safety officer should have taken into account the past acts of violence on the picket line. They also claimed that stress-related illnesses had been caused by picket line incidents and by threats. The Board found that the safety officer had proceeded correctly in considering the situation as he found it at the time of inspection. It also found that the stress-related illnesses experienced by some meat inspectors did not occur "at work" as provided for in section 81 of the Code; nor were they directly attributable to the inspectors' employment with the federal government. In the result, the report of the safety officer was confirmed. The decision was referred to the Federal Court of Appeal (Court file A-524-86), which dismissed the application after the end

of the year (*J. Bidulka et al. and Treasury Board, Agriculture Canada*, Board files 165-2-2 to 13).

F-4 The nature of the employment relationship between Treasury Board and the staff of companies it had hired was the issue in two cases considered by the Board. In *Labourers' International Union of North America, Local 183 and Treasury Board and Canada's Capital Building Services Limited and Public Service Alliance of Canada* (Board file 146-2-267), the Labourers' International Union proposed that it be certified as the bargaining agent for cleaners at Lester B. Pearson International Airport. It also requested that Treasury Board and Canada's Capital Building Services constitute a "joint" or "single" employer for purposes of the Public Service Staff Relations Act. After the Board had found that Canada's Capital Building Services did not fit the definition of "employer" in section 2 of the Act, it went on to consider whether it would deprive the cleaners of rights under the Charter of Rights if it refused to certify the union. It concluded that such a remedy could be granted only if the Board could be considered a "court of competent jurisdiction" in accordance with the Charter. Finding that it was not such a court in the circumstances of the case, the Board refused to certify the union.

F-5 In *Hotels, Clubs, Restaurants and Taverns Employees' Union, Local 261 and Treasury Board and Service Star Building Cleaning Inc. and Public Service Alliance of Canada* (Board file 146-2-268), the union, in an application for certification, alleged that Treasury Board, not Service Star, was the employer of cleaners at the Transport Canada Training Institute at Cornwall. It therefore applied to the Board for certification. After reviewing the evidence, the Board found that, although Treasury Board did share with Service Star the power to discipline employees, Service Star hired the employees, directed them and paid them. The employees were therefore employees of Service Star and the bargaining agent could not be certified pursuant to the Public Service Staff Relations Act.

F-6 In an application for certification, the issue arose of whether certain employees should be included in the proposed bargaining unit. In *Public Service Alliance of Canada and National Sciences and Engineering Research Council of Canada* (Board file 145-16-266), the applicant employee organization challenged the employer's inclusion of four persons, each of whom was on unpaid leave for an extended period. None of them had the right to return to their former position at the end of the leave, although all would receive some priority in staffing. The Board held that the employment relationship

between these people and the employer had been put into a state of limbo. It would therefore be inappropriate to treat these persons as employees when determining membership in the bargaining unit. An undue burden would also be placed on the employee organization, if it were required to organize these employees.

F-7 In *Public Service Alliance of Canada and Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces* (Board files 146-18 201B, 182B, 227B, 212B and 218B), the bargaining agent applied to alter the dispute resolution process for five bargaining units. In October 1984, the bargaining agent had altered the resolution process for one bargaining unit from the "arbitration route" to the "conciliation board route"; subsequently a collective agreement had been signed which was due to expire on 28 February 1987. On 31 December 1986, the employer gave notice to bargain to the bargaining agent, in accordance with paragraph 49(2)(b) of the Act. The bargaining agent filed a request on 13 January 1987, to alter the dispute resolution process back to the arbitration route. The next day it sent notice to bargain to the employer. The Board had to consider whether that notice to bargain was effective, in which case the request to alter the dispute resolution process was timely. After considering the wording and purpose of section 49, the Board held that Parliament did not intend that a second notice to bargain could be given once the parties were bound to bargain as the result of an earlier notice. Moreover, under section 45 of the Regulations, the bargaining agent had a clear month to alter the resolution process; it had lost its opportunity due to its own lack of promptness. The Board therefore denied the application.

F-8 Under subsection 8(1) of the Act, no person employed in a managerial or confidential capacity shall interfere in the administration of an employee organization. In a complaint filed pursuant to section 20 of the Act, the Board considered whether certain respondents, including some military officers, had contravened subsection 8(1). The employer had reimbursed the legal fees of an employee contesting his union's decision to suspend his membership. The evidence revealed that the employer had made this payment in accordance with the recommendations of three of the four respondents. The Board held that this indeed represented interference in the internal affairs of the employee organization, since an organization has the right to discipline its members. The Board also held, however, that the respondent military officers could not be found to have contravened subsection 8(1), as they were not employees in

the public service and were thus not employed "in a managerial or confidential capacity". They therefore did not fall within the purview of the subsection. The Board allowed the complaint against the remaining respondent *(Public Service Alliance of Canada and J. Dalzell, K. Empsey, Lt.Col. A.J.K. McKinnon and Captain (N) T S. Murphy*, Board file 161-2-344).

SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS

QUESTIONS OF STATUS AND JURISDICTION

G-1 The Act severely restricts an adjudicator's jurisdiction in cases of employment termination, particularly where these relate to personal conduct and discipline. This is even clearer when the Act is read in conjunction with the Public Service Employment Act and the Financial Administration Act. In the case of employees to whom the Public Service Employment Act does not apply, it may, however, be asked whether these statutory provisions defining an adjudicator's jurisdiction in disciplinary matters should be interpreted so narrowly. Such was the issue in *Betournay* (Board file 166-8-15769), where an employee of the National Film Board who had been terminated, allegedly for incompetence, claimed that her termination had in fact been disciplinary. She contended that paragraph 91(1)(b) of the Act should cover terminations for incompetence of employees subject to the Act but excluded from the application of the Public Service Employment Act. While this statute contains a provision enabling an employer governed by it to release an employee without involving the adjudication process under the PSSRA, it also contains a provision allowing the employee to appeal the release before an Appeal Board. That procedure was not available to the grievor, but she contended that the legislator could not have intended to deprive her of any means of contesting her release; accordingly, only one forum was available to her: the adjudication process.

G-2 The adjudicator concluded that he lacked jurisdiction when the sole basis for a termination was the incompetence of the employee; that is, non-culpable behaviour over which the employee had no control. Neither subsection 15(1) of the Canadian Charter of Rights and Freedoms, which provides for equality of protection of and under the law, nor section 24 of the same statute, which provides that anyone has a right to a remedy fashioned by a court of competent jurisdiction, could extend the jurisdiction set out in section 91 of the Act.

G-3 In *Champagne* (Board file 166-18-15650), an employee of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, was dismissed for alleged incompetence so great as to render him unfit to manage the employer's establishments. The employer also objected to the jurisdiction of the adjudicator on the grounds that there was no disciplinary intent in the dismissal. Retaining the distinction between voluntary and involuntary misconduct, the adjudicator sided with authors and precedents of other jurisdictions in recognizing that disciplinary dismissal is now contrasted with administrative dismissal and that professional incapacity is indisputably on the border between the two. Where the employer's decision to terminate is in reaction to professional inadequacy, such as incompetence and incapacity, it must be examined as a disciplinary dispute. The adjudicator concluded that an employer that believed an employee no longer performed as required, apparently as a result of incapacity or incompetence, could not maintain that its action to dismiss was purely administrative; the penalty would still be based on an evaluation of the employee's behaviour and attitude. To all intents and purposes, the employer would then be penalizing negligence, which, in such cases, will explain inadequacy on the job.

G-4 In *Kite, Smart and Conroy* (Board files 166-2-15457, 15458 and 15512), the grievors claimed the right to include their years of prior service in the Armed Forces in the calculation of severance pay on their retirement from the Public Service. In fact the employer's policy, specifically incorporated by reference into the collective agreement, was to allow employees who retired from the Public Service to include such prior service for severance pay purposes only if they had begun their employment in the Public Service within three months of leaving the Armed Forces. The grievors each had breaks well in excess of three months between their employment in the Armed Forces and their employment in the Public Service. They claimed that the collective agreement requirement for severance pay to be calculated on years of continuous employment discriminated against them, contrary to subsection 15(1) of the Canadian Charter of Rights and Freedoms and therefore, by virtue of subsection 52(1), was of no force or effect.

G-5 Relying on the decision of Mr. Justice Gibb of the British Columbia Supreme Court in *Re Bhindi et al. and British Columbia Projectionists Local 348 of International Alliance of Picture Machine Operators of the United States and Canada* (1985) 20 D.L.R. (4th)

386*, the adjudicator decided that the Charter does not apply to collective agreements, even when one of the parties is Her Majesty in right of Canada as represented by the Treasury Board. He concluded, therefore, that he lacked jurisdiction to grant the remedy and that the grievors had received precisely what they were entitled to under the relevant provision of the collective agreement. This was particularly so as subsection 95(2) of the Public Service Staff Relations Act prohibits an adjudicator from rendering a decision which would require the amendment of the collective agreement. An application by the grievors to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside this decision was dismissed subsequent to year's end, albeit for different reasons (Court file A-358-86).

G-6 In an earlier decision, the adjudicator had found that a grievor discharged for an alleged conflict of interest had, in fact, not been guilty of any misconduct: *Spinks* (Board file 166-2-15249). Therefore, he had ordered the grievor reinstated in his former position, with full compensation for lost pay and benefits. The adjudicator had retained jurisdiction "for the purpose of resolving any disagreements relating to the implementation of this decision". Subsequently, the grievor applied to the adjudicator for relief, claiming that the employer had not reinstated him, as directed, but rather had placed him in another position. The adjudicator dismissed the application, finding that he was, in fact, *functus officio* and that his purported retention of jurisdiction could not give him authority which section 20 of the Act had vested in the Public Service Staff Relations Board. The grievor's recourse must be to the Board.

QUESTIONS OF PROCEDURE AND EVIDENCE

G-7 The legislator devised a statutory scheme governing employment and staff relations in which the degree of protection afforded public servants, in the widest interpretation of that term, would vary according to their status. This is also reflected in issues of evidence.

G-8 The grievor in *Sargeant* (Board file 166-2-15499) was rejected on probation on the basis that activity in which he had engaged before

---

* This decision was subsequently affirmed by the British Columbia Court of Appeal (1986) 29 D.L.R. (4th) 47.

his employment with the employer (but which had subsequently come to the employer's attention) rendered him unsuitable for continued employment. The adjudicator found that there is a lighter onus on the employer to justify the termination of a probationary employee than to justify that of an employee who has successfully completed his probation. However, the evidentiary burden on the employer is the same and mere suspicion of misconduct is insufficient in both cases. Where the employer has relied on a specific act of misconduct as a ground for terminating the employment of a probationary employee, the employer must prove culpability on a balance of probabilities, even though a lesser degree of culpability may justify discharge. As the evidence adduced failed to establish that the grievor was guilty of any misconduct, the adjudicator ordered his reinstatement with full compensation for lost pay and benefits. The adjudicator reached the same conclusion in *Gervais* (Board file 166-2-15500). Applications by the employer to the Federal Court of Appeal, under section 28 of the Federal Court Act, to review and set aside these decisions were dismissed subsequent to year's end (Court files A-621-86 and A-633-86).

G-9 Though it is generally true that the collective agreement is the law of the parties, it is not always so when one compares the terms of the agreement with the practice of its signatories. The collective agreement covering the firefighters group bargaining unit provided that employees who worked three or more hours of overtime contiguous to their regular hours of work, and for which they had not received at least 12 hours' advance notice, would be granted a meal allowance and reasonable time to take a meal break. A long-standing practice had developed, whereby the employer paid such employees an additional half hour of overtime in lieu of the meal break which, for various reasons, it was difficult for them to take advantage of. Relying on this practice, the grievors had all claimed this additional half hour of overtime in lieu of a meal break. The employer had refused to pay them for this, however, on the basis that it was not required to do so under the collective agreement, on which it henceforth intended strictly to rely.

G-10 The bargaining agent alleged that the employer was estopped from revoking this benefit during the term of the current collective agreement, as the bargaining agent had relied on the employer's conduct to its detriment. The bargaining agent claimed that the employer's conduct had led it to believe that the practice would continue; otherwise it would have attempted to negotiate an

amendment to the collective agreement during the last round of negotiations. Relying on the decision of the Ontario Divisional Court in *Re Canadian National Railway Co. et al. and Beatty et al.* (1982) 128 D.L.R. (3d) 236, the adjudicator found that the employer was indeed estopped from revoking its long standing practice during the term of the existing collective agreement. Accordingly, she upheld the grievances, except for two which were denied on technical grounds: *Dore et al.* (Board files 166-2-15052 to 15056).

DISCIPLINARY ACTION

G-11 The relationship between an employer and an employee must be marked by mutual confidence. Loss of confidence by either party, even if unfounded, may prove detrimental to both. In *Sarin* (Board file 166-2-15600), the grievor was discharged for an alleged conflict of interest for which he had given two conflicting and equally false explanations. This had led his superior to believe that he was in fact guilty of the conflict of interest. By the time the grievor finally told the truth, his superior had completely lost confidence in him and did not believe him. The evidence adduced at the hearing established that the grievor's final explanation was in fact the truth and that he was not guilty of having engaged in a conflict of interest. The adjudicator reinstated the grievor but, as his lack of candour had contributed to his loss, awarded him only half of his lost pay and benefits. In *Chong* (Board file 166-2-16249) the adjudicator made a similar award to the grievor, who had been discharged for submitting allegedly false expense claims for which he had provided no real explanation. As the evidence adduced at the hearing established that the grievor had not acted fraudulently, the adjudicator ordered his reinstatement. He was awarded only one-half of his lost pay and benefits, however, as his failure to provide his employer with an adequate explanation had contributed to his loss.

G-12 An employee is also entitled to have his alleged misconduct dealt with expeditiously by the employer. In *Parlett* (Board file 166-2-15279), the grievor was suspended for five days without pay for various acts of misconduct which were alleged to have taken place over a period of two years. The evidence established that the grievor had committed acts which, taken individually, would have justified the imposition of discipline when they occurred; however, no discipline had been imposed upon the grievor at that time, or within a reasonable time afterwards. Furthermore, there were a number of incidents which did not support any allegation of misconduct. The

adjudicator found that the employer could not now rely on these stale acts of misconduct to support the imposition of a disciplinary sanction. Accordingly, the grievance was allowed.

INTERPRETATION AND APPLICATION OF AGREEMENTS

G-13 A common clause in most collective agreements links the granting of various types of leave to the efficient operating requirements of the employer. This clause may take on an added dimension where the work situation requires that there be a certain number of workers on the premises at all times. It may also affect the employer's obligation to make every reasonable effort to schedule vacations in a manner acceptable to employees. In *Lauzon* (Board file 166-2-15728), the employee, an air traffic controller, sought leave to attend the christening of his infant daughter. He had believed with some justification that it would be granted, since, according to the posted shift cycle, five controllers including himself were scheduled to work at that time and the personnel policy stipulated that only four controllers were required to ensure efficient and safe service.

G-14 The employer delayed its decision until four hours before the start of the shift, which, in this case, was tantamount to a denial. The employer reasoned that, because of recent absenteeism, management did not want to approve the request until it was certain all other controllers would report for their scheduled shift that day so that it would not be compelled to offer another controller overtime. Thus the issue became very simply whether an employer can deny an employee a day of vacation leave on the grounds it might thereby be obliged to offer overtime work. Noting that management would have been prepared to pay compensation at the overtime rate so that an employee could take planned vacation leave, the adjudicator concluded that paying overtime is not within the ambit of making every reasonable effort where the employer has sufficient staff to permit the normal granting of leave without offering overtime. The adjudicator wondered, however, whether the employer faces the obligation to grant such leave where there is merely the possibility that it will have to pay overtime as a result.

G-15 The adjudicator noted that, according to the applicable collective agreement, refusal to grant leave in advance, in a manner acceptable to an employee, would be a violation of the agreement; so would a refusal to grant leave on the dates requested by the employee,

except where operational requirements or other relevant circumstances were a consideration. The adjudicator's opinion was, therefore, in light of the wording of the collective agreement, that only if the employer was certain or almost certain that granting a request for vacation leave would require it to pay overtime, could it cite that requirement as grounds for denying the request. It was his view that in such requests the line must be drawn at the employer's expectation at the time of the request, and not retrospectively.

G-16 Entitlement to overtime pay depends on whether employees' hours of work exceed or are outside hours normally worked which would not generate such entitlement. Thus, an issue may arise as to whether a shift prescribed within the terms of a collective agreement must be worked regularly in order to be considered as "normal" hours of work not entitled to premium pay. Such was the issue in *Boudreau et al.* (Board files 166-2-15733 to 15737, 15747 and 15764), where a group of electronic technicians were required to do maintenance work on night shifts, an exceptional occurrence. Normal shifts as explicitly defined in the applicable collective agreement included a night shift. Furthermore, the agreement stipulated that the straight-time hourly rate of pay would apply to work performed during regularly scheduled hours of work. The adjudicator was of the view that the word "normal" used to describe "shift" did not imply regularity. That the night shift was not used, or was used very sparingly, did not mean that it ceased to be a "normal" shift under the collective agreement. According to the adjudicator, it could reasonably be argued that the parties had intended "normal" shifts to cover exceptional circumstances. The conclusion was that where the collective agreement provides for three usual shifts, operating with only two does not eliminate the third.

G-17 In *Fournier et al.* (Board files 166-2-15772 to 15774), the same issue was approached differently by the grievors, who attempted to distinguish between "regular shift hours" and "regularly scheduled shifts". They contended that there had been but two regularly scheduled shifts, morning and evening. Work on the night shift, which could have, but had not been, scheduled as a regular shift according to the collective agreement, was in fact work outside their regularly scheduled shifts and thus entitled to overtime compensation. The adjudicator noted that the collective agreement allowed the employer to alter the shift hours and/or days of work of employees as it had done, while also providing for pay premium where it failed to give sufficient notice of such changes. The adjudicator found,

however, that in this case sufficient notice had been given, so that the grievors were not entitled to the premium. This confirmed that the night shift was "regular" or "normal", as it had been inserted in the collective agreement.

G-18 In *O'Leary and Humphreys* (Board files 166-2-15198 and 15199) the grievors were required to assess the condition of machinery and equipment approximately a dozen times a year during test trials of ships. These test trials were conducted at sea; when the grievors had completed their assessment, they had to remain on board until the ship docked. The grievors claimed that they were entitled to compensation at overtime rates for all hours on board ship in excess of their regular hours of work. Pursuant to a Standing Order entitled "Duties at Sea", the employer alleged that they were entitled to compensation at straight time rates only. Pointing out that the provisions of the collective agreement must prevail over the Standing Order, the adjudicator concluded that the grievors were at work for the entire period that they were on board ship, including any time between the completion of their assessment and the docking of the ship. Therefore, they were entitled to compensation at overtime rates. The adjudicator reached a similar conclusion in *Falconer and O'Leary* (Board files 166-2-15281 and 15336). Applications by the employer to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside these decisions were dismissed during the year under review (Court files A-416-86 and A-417-86).

H

SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN ARBITRAL AWARDS

JURISDICTION OF BOARD TO DEAL WITH PROPOSALS

H-1 In the following instances where proposals were made by one party and objected to by the other, the Board, holding that it did not have jurisdiction under the Act to deal with the proposal, sustained the objection.

— *A proposal concerning the relief of a principal from classroom duties (Public Service Alliance of Canada and Treasury Board — Education Group, Scientific and Professional Category,* Board file 185-2-300.)

— *A proposal that the taking of various types of leave would interrupt seniority (Syndicat général du cinéma et de la télévision and National Film Board — Technical Category,* Board file 185-8-309.)

— *A proposal that on returning from various types of leave, employees would be restricted to their previous positions or salary levels (ibid.).*

H-2 In the following instances, where proposals were made by one party and objected to by the other, the Board ruled against the objection and accepted jurisdiction to deal with the matter:

— *A proposal that employees about to go on vacation receive advance payment of salaries (Public Service Alliance of Canada and Treasury Board — Education Group, Scientific and Professional Category,* Board file 185-2-300).

— *A proposal that each employee be granted five days a year for professional development sessions (ibid.).*

— *A proposal to deny temporary employees the right to unpaid leave (Syndicat général du cinéma et de la télévision and National Film Board,* Board file 185-8-309).

OTHER SIGNIFICANT FINDINGS

H-3 The Board considered new issues of significance with respect to several arbitral awards during this fiscal year. In *United Food and Commercial Workers' Union, Local 1973 and Staff of the Non-Public Funds — Operational Category CFB Halifax,* the issue concerned the place of an unratified memorandum of agreement in the proceedings before the Board. The negotiators for the parties had reached agreement on the terms of a first collective agreement on three separate occasions. The members of the bargaining unit had, however, rejected the agreement each time it was submitted to them for ratification. The employer submitted to arbitration proposals identical to the last agreement, relying on the fact that these proposals had found favour with the bargaining agent's representatives. The bargaining agent did not object to the admissibility of the memorandum but took the position that the Board should give it little weight.

H-4 After reviewing the approach of various interest arbitrators to such proposals, the Board concluded that there were strong arguments against the admissibility of the memorandum. Employees might be tempted to reject an agreement if they thought they would fare as well or possibly better at arbitration if the unratified settlement were placed before the Board. Such a settlement would also tend to overshadow other material submitted for consideration. Since the bargaining agent had not objected to the admission of the agreement, however, the Board concluded that in the circumstances of the case, the agreement should be viewed as a sound and workable basis for a new contract.

H-5 In *Public Service Alliance of Canada and Treasury Board — Printing Operations (Supervisory) Group Bargaining Unit* (Board file 185-2-307), the employer asked the Board for an adjournment of the hearing on the basis that its response to various proposals of the bargaining agent would depend on the outcome of its ongoing negotiations with another bargaining unit. The employer therefore requested an adjournment until a settlement was reached with the other group. The Board refused to grant the adjournment, stating that, absent jurisdictional objections, agreement between the parties or circumstances beyond the parties' control, it would be reluctant to

adjourn hearings, particularly where, as with this request, the party asking for the adjournment was apparently seeking to gain a tactical advantage from the postponement.

H-6 The Board considered an attempt by the bargaining agent to amend a proposal in order to bring it within the Board's jurisdiction in *Public Service Alliance of Canada and Treasury Board — Education Group, Scientific and Professional Category* (Board file 185-2-300). The bargaining agent's original proposal had required the appointment of a teacher as acting principal in the absence of a principal. It amended its proposal at the hearing, leaving out a direct reference to appointments. The Board held that to allow the rewriting of the proposal would be contrary to subsection 67(1) of the Act. The proposal was outside the Board's terms of reference at the time it was submitted and it could not be amended subsequently in order to give the Board jurisdiction.

H-7 In *Public Service Alliance of Canada and Treasury Board — Printing Operations (Supervisory) Group* (Board file 185-2-307), the bargaining agent proposed that a clause renewing all articles and clauses of the expired collective agreement, except those specifically dealt with in their proposals, be included in the collective agreement. The Board held that it would not render such an award as several of the matters included in the clauses to be renewed, such as technological change, were not within the Board's jurisdiction. In addition, the Board considered that section 51 of the Act, which would keep all terms and conditions of employment in force until the signing of a new collective agreement, made such a proposal unnecessary.

I

SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS

GENERAL

I-1 Section 77 of the Public Service Staff Relations Act specifies that, where the parties have bargained collectively in good faith but have been unable to reach agreement on any term or condition of employment, either party may request the Chairman to establish a conciliation board for the investigation and conciliation of the dispute. By virtue of section 83, upon the establishment of this board, the Chairman is required forthwith to deliver a statement setting forth the matters on which it shall report its findings and recommendations. Section 86 imposes limitations on these matters. Subsection 86(2) provides that subsection 56(2)* applies, with such alterations as the circumstances require, to a recommendation in a conciliation board report. No conciliation board report shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees (subsection 86(3)). In addition, section 7 states that nothing in the Act shall be construed as affecting the right or authority of the employer to determine the organization of

---

* Subsection 56(2) reads as follows:

> (2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any term or condition of employment,
>
> (a) the alteration or elimination of which or the establishment of which, as the case may be, would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation, or
>
> (b) that has been or may be, as the case may be, established pursuant to any Act specified in Schedule III.

(Schedule III refers to the Government Employees Compensation Act, the Public Service Employment Act, the Public Service Superannuation Act.)

the Public Service and to assign duties to and classify positions therein. If either of the parties objects to the referral of any matter, the Chairman must determine whether or not that matter comes within one of the prohibitions set out in the Act. If he determines that it does, the Chairman will not refer it to the conciliation board; however, he is required to refer all other matters in dispute between the parties.

I-2 There was considerably less activity in this area than in the preceding fiscal year, when there were 35 requests for establishment of a conciliation board. There were only three such requests during the year under review. This decrease was primarily because the two largest bargaining agents were engaged in multi-unit bargaining. The Chairman issued terms of reference for three bargaining units, in only one of which were there disputed proposals *(Secretarial, Stenographic and Typing Group Terms of Reference,* Conciliation Board file 190-2-148).

ISSUES WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING

I-3 The following proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer were held to be within the scope of bargaining:

— *A proposal that the employer shall provide, away from the work station, a rest period of 15 minutes in each of the first and second halves of the scheduled daily hours of work.*

This proposal relates to hours of work and leave entitlements and not to the assignment of duties to positions. Accordingly, it is not covered by the prohibition contained in section 7 of the Act and is a matter which may properly be referred to a conciliation board.

— *A proposal that an employee who works three or more hours of overtime immediately before or following his scheduled hours of work shall be reimbursed his expenses for one meal in the applicable amount as provided in the Treasury Board Travel Directives and that reasonable time with pay, to be determined by management, shall be allowed the employee in order that he may take a meal break either at or adjacent to his place of work.*

— *A proposal that, when an employee works overtime continuously extending four hours or more beyond the period provided in the preceding proposal, he shall be reimbursed for one additional meal in the applicable amount as provided in the Treasury Board Travel Directives except where free meals are provided and that reasonable time with pay, to be determined by management, shall be allowed the employee in order that he may take a meal break either at or adjacent to his place of work.*

The only objection to the referral of these last two proposals to the conciliation board was that they were matters which were intended by the parties to be dealt with under the terms of an agreement of the National Joint Council. They were, therefore, included in the terms of reference, although the Chairman expressed the hope that the parties would seek to resolve this issue pursuant to the National Joint Council agreement, as to do otherwise would diminish the role and integrity of the Council (*Secretarial, Stenographic and Typing Group Terms of Reference*, Conciliation Board file 190-2-148).

COURT DECISIONS OF INTEREST

J-1 The Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board agreed to incorporate the provisions of the Dangerous Substances Safety Standard into their collective agreement for the clerical and regulatory group bargaining unit. A grievance was subsequently referred to adjudication in which the employee alleged his employer, the Treasury Board, had violated the Standard "by allowing tobacco smoking in the workplace" In upholding the grievance, in part, the adjudicator found a statistically significant correlation between passive tobacco smoke and an increased incidence of lung cancer. As a consequence, he found that passive tobacco smoke was a "dangerous substance" within the meaning of the Standard and that the Treasury Board had violated paragraphs 12 and 15 of that Standard.

J-2 On an application by the Treasury Board under section 28 of the Federal Court Act, this decision was set aside by a majority judgment of the Federal Court of Appeal. The Court stated that the question before it was not the adjudicator's finding that passive cigarette smoke in the workplace is dangerous to the health; rather, it was whether the Standard regards passive cigarette smoke as a "dangerous substance". The Court concluded that in the Standard as a whole, the term "dangerous substance" refers only to certain specified substances; these do not include passive cigarette smoke. As a result, the Court found that the adjudicator had erred in law in deciding that the provisions of the Standard applied to the grievor's case and referred the matter back to the adjudicator. (*Her Majesty the Queen in Right of Canada as represented by the Treasury Board and Peter Wilson,* Court file A-2-86, not reported to date.)

J-3 The Board found in another case that a proposal that would oblige the employer to offer any overtime work to employees who normally performed that work could not, by virtue of the provisions of section 7 of the Act, be dealt with in an arbitral award (Financial Administration Group, Board file 185-2-298). On another occasion, the Board held that a proposal that would limit the number of hours a teacher could be required to teach each day could not be dealt with in

an arbitral award because it did not come within the specific classes of matters enumerated in subsection 70(1) (Education Group, Board file 185-2-300). The bargaining agent applied under section 28 of the Federal Court Act to have both these awards reviewed and set aside. Since both dealt with the scope of matters that may be dealt with in an arbitral award, they were heard together.

J-4 The Court concluded that the question of whether the proposals could be included in an arbitral award must be determined on the application of section 7 and sub-section 70(1) of the Act. It found that section 7 is a management rights clause enacted in the form of a rule of construction and is designed to protect certain rights conferred on the employer. Subsection 70(1), on the other hand, is a substantive provision directed specifically to the process of arbitration. The former works negatively, in the sense that it designates borderlines defining areas that are not to be infringed upon; the latter works positively, in that it sets out the classes of matters that are open to arbitration. While the two provisions are complementary, the substantive and specific provisions of subsection 70(1) must always be construed in light of the interpretive and general provisions of section 7. Accordingly, a two-step analysis was required to determine whether these proposals could be arbitrated. It had to be established first that they fell within one of the classes of matters set out in subsection 70(1) and then that their effect would leave intact the prerogatives of the employer defined in section 7.

J-5 The Court found that the proposal relating to overtime came within "hours of work" under subsection 70(1) and would not interfere with the employer's prerogatives under section 7. Accordingly, the Board's award dealing with that proposal was set aside and the matter was referred back to the Board to be considered anew (*Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board,* Court file A-147-86, not reported to date). The Court found that the proposal relating to the limitations on the hours of classroom teaching also came within "hours of work" under subsection 70(1), but that its effect would interfere with the employer's prerogatives under section 7. In other words, the Court disagreed with the Board's reasoning but accepted its conclusion. This application was accordingly denied (*Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board,* Court file A-319-86, not reported to date).

J-6 Paragraph 51(a)(i) of the Act was also subject to judicial scrutiny in connection with the dispute involving the employees in the education group bargaining unit. The bargaining agent had specified

arbitration as the method of dispute resolution. Paragraph 51(a)(i) provides, in part, that: "any term or condition of employment...that may be embodied in a collective agreement and that was in force on the day the notice was given, shall remain in force...until such time as...a collective agreement has been entered into by the parties and no request for arbitration in respect of that term or condition of employment...has been made in the manner...prescribed by this Act...".

J-7 The expired collective agreement for the education group contained a provision that placed a "cap" on the daily number of hours a teacher could be required to teach. A similar provision had been included in all previous collective agreements for this bargaining unit. After notice to bargain had been given, the parties were able to reach agreement on some of the matters in dispute, though no collective agreement was entered into. The unresolved matters, including the "cap" provision, were referred to arbitration. The Board concluded that the "cap" provision was not a matter that could be included in an arbitral award, a conclusion confirmed by the Federal Court of Appeal (Court file A-319-86).

J-8 The employer then advised the bargaining agent that it no longer considered the "cap" provision as falling under the freeze provisions of section 51 and that henceforth it would assign the daily teaching hours unilaterally. In an application before the Board, the bargaining agent alleged that such unilateral assignment of teaching hours would be in violation of section 51. The Board concluded that, although the arbitration board had ruled that the "cap" provision could not be dealt with in an arbitral award, this ruling in itself constituted an arbitral award with respect to that term or condition of employment within the meaning of section 51. Accordingly, the freeze provisions of section 51 had ceased to apply to the "cap" provision.

J-9 The Federal Court of Appeal rejected this position on an application by the bargaining agent, under section 28 of the Federal Court Act, to review and set aside the Board's decision. In the Court's view, an arbitration board's decision that it does not have jurisdiction over a matter cannot be construed as being an arbitral award. The Court agreed with the Board, however, in rejecting the employer's argument that the "cap" provision is not subject to the freeze period because, under section 7 of the Act, the provision is not a bargainable matter and is therefore not a term or condition of employment that may be embodied in a collective agreement. The Court recognized that, in light of section 7, the employer could not be forced to include

the "cap" provision in the collective agreement. However, the Court was of the view that section 7 as a management rights clause, did not preclude the employer from voluntarily agreeing to include the provision in the collective agreement. This done, the employer cannot escape its voluntarily assumed obligation by relying on the provisions of section 7.

J-10 In addition, the Court found no ambiguity in the language of section 51. On the basis of that language, the Court concluded that a term or condition of employment that may be embodied in a collective agreement, and that was in force on the day notice to bargain was given, and which has not been dealt with in an arbitral award, remains in force until there is a new collective agreement. A term or condition of employment may be subject to a limited freeze period when conciliation is the method of dispute resolution, whereas under arbitration a term or condition may be subject to an indefinite freeze period; this is not, however, a factor that can be considered in the interpretation of the section. The decision was therefore set aside and the matter referred back to the Board on the basis that section 51 of the Act requires the "cap" provision to remain in force until a collective agreement is reached (*Public Service Alliance of Canada and Treasury Board*, Court file A-557-86, not reported to date).

PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART IV OF THE CANADA LABOUR CODE

K-1 Under the occupational safety and health provisions of Part IV of the Canada Labour Code, which became applicable to federal public servants at the beginning of the year under review, two kinds of proceedings may come before the Board. One kind arises when an employee has refused to work because of an alleged danger and a safety officer has subsequently ruled that no danger exists. The employee may require that this decision be referred to the Board, which shall, without delay, inquire into the circumstances of and reasons for the decision and subsequently confirm it or give appropriate directions to the employer.

K-2 The other kind of proceeding in which the Board may be involved arises when an employee alleges that his employer has taken action against him because he acted within his rights under the Code. There were 15 such complaints submitted to the Board during the year under review.

K-3 One of these cases concerned termination of employment of a term employee in the federal Department of Agriculture, allegedly for exercising his rights under the Code in connection with a strike at the Gainers' meat packing plant in Edmonton. This case was adjourned before the scheduled hearing, pending a judgment of the Federal Court of Appeal in another case.

K-4 Twelve similar complaints were also submitted by employees of Agriculture Canada. These alleged that the employer, by refusing to accept medical certificates for absences during the Gainers' strike, and by imposing a financial penalty for these absences, had taken action against the employees in contravention of the Code. These complaints were also in abeyance pending a judgment of the Federal Court of Appeal.

K-5 In another complaint, a correctional service employee in a penitentiary alleged that the employer had imposed a financial penalty

on him because he refused to assume certain duties which he perceived as being a danger to him. A hearing was held and a decision was pending at year end.

K-6 The remaining case submitted by an employee alleged improper action by a captain of a ship. At year end, this was being investigated by one of the Board's mediators.

K-7 There were 19 references of decisions of safety officers, two of which were withdrawn before the scheduled hearings could take place. The Board's first hearing in 12 cases under these provisions concerned 10 meat inspectors employed by the federal Department of Agriculture. Their duties required them to inspect meat and meat products at the Gainers' plant in Edmonton, where a strike marked by serious picket line violence had been in effect for some time. The meat inspectors refused to report to work at the plant, claiming that to do so would endanger their safety and health. Safety officers from the Department of Labour investigated the situation, however, and concluded that no such danger existed. At the request of the meat inspectors, the safety officers referred their decisions to the Board for determination.

K-8 A two-day hearing in Edmonton overruled objections to jurisdiction raised by counsel for Treasury Board which, under the Public Service Staff Relations Act, is the employer of the meat inspectors. Subsequently, the Board upheld the decisions of the safety officers, issuing lengthy reasons for this ruling. Counsel for the employees referred the matter to the Federal Court of Appeal, which by year end had rendered no judgment.

K-9 One other reference of a safety officer's decision involved an employee's allegation that traffic fumes at the Ambassador Bridge, Windsor, posed a danger to his health. Following a two-day hearing at Windsor, the Board upheld the safety officer's decision.

K-10 After a hearing at Quebec, the Board also upheld a safety officer's decision that there was no danger to the health of an employee who had complained of high temperature and humidity at his work place.

K-11 In another reference, a firefighter at Winnipeg Airport had alleged that security patrols were a danger to his safety. Following a hearing at Winnipeg, the Board upheld the safety officer's decision.

K-12 In one of the two remaining cases, both to be heard early in the new year, an employee alleged that harassment by his supervisor posed a danger to his health. The last case claimed that a new procedure adopted by the employer for inflation of weather balloons was a danger to the safety of the claimant, an employee of Environment Canada.

K-13 The Professional Institute of the Public Service of Canada submitted a general complaint under Part IV of the Code alleging danger to employees of Treasury Board (Agriculture Canada) at the Gainers' plant at Edmonton. Before the scheduled hearing could take place, the complaint was withdrawn.

PAY RESEARCH BUREAU

INTRODUCTION

L-1 The primary mandate of the Bureau is to obtain information on rates of pay, conditions of employment and related issues both inside and outside the Public Service. The data collected are used mainly by the parties to bargaining in the collective bargaining process (including conciliation and binding arbitration), by the employer for the non-represented and excluded groups, and by the National Joint Council.

L-2 Most information is obtained from personal interviews with compensation specialists in Canadian industry and government, with the cooperation of over 1,000 outside organizations across the country, representing all regions and industries. Many of the respondents to Bureau surveys have undergone serious personnel dislocation and downsizing in recent years resulting in reappraisals of their own sources of compensation data. The Bureau's ability to produce high quality data within short periods of time has, however, enabled the Bureau to keep key contributors and to attract new participants.

L-3 Each year, the Bureau publishes a large number of reports on salaries, benefits and conditions of employment for all categories of employment in industry where jobs are comparable with those in the Public Service. As well as receiving these reports, the organizations which respond to Bureau surveys can request compensation data in the form of computer tabulations customized to meet their individual requirements.

L-4 During the 1986-87 year, the Ministerial Task Force on Citizenship, Immigration and Labour recommended that the resources of the Pay Research Bureau be reduced by 18 person-years. The Cabinet approved the recommendation, which was duly implemented. The reduction included the disbanding of the Bureau's Research Branch.

L-5 In October 1986, the Chairperson of the PSSRB asked the Bureau of Management Consulting (BMC) to undertake a management review of the Pay Research Bureau. The BMC report concluded that the Bureau had responded conscientiously to a 1984 evaluation study as well as to the cutbacks and was continuing to utilize its resources responsibly and productively. It was recommended that many of the functions of the former Research Branch should be continued as long as resources permit. The consultants concluded that the Bureau is both efficient and effective and that its clients attest to the high quality of the credible, usable information that they obtain from PRB and urge that PRB continue to play an important role in the collective bargaining process. At year-end Bureau managers were examining specific recommendations in the BMC report and preparing to consult with the parties to bargaining on a plan of action.

CONSULTATION WITH THE PARTIES TO BARGAINING

L-6 The parties to bargaining make their information needs known to the Bureau at meetings of the Advisory Committee on Pay Research. This year, three meetings were held, presided over by the Chairperson of the PSSRB and attended by the Executive Director of the Bureau and his senior managers, as well as by representatives of the certified bargaining agents, the Treasury Board and the separate employers. The representatives provided valuable advice on program content and scheduling, operational research activity, project priorities, and views on technical and operating policies.

L-7 In light of resource cutbacks and the continuing need to investigate new areas, the Bureau found it necessary to eliminate some surveys and reports, and, at technical sub-committees of the Advisory Committee, the parties assisted the Bureau in establishing its priorities. At these meetings the parties also identified their concerns about Bureau surveys of specific occupational groups, and discussed special compensation computer runs and the development of new pay and benefits survey samples.

L-8 The parties to bargaining were also consulted on the development of a survey for selected General Labour and Trades and General Services occupations. Discussions late in the year centred on the appropriate survey methodology and the criteria for sample development for this proposed Maintenance, Trades and Services survey. At the request of the parties to bargaining, the Bureau

conducted a study on the feasibility of obtaining rates of pay information on private sector jobs comparable to those of foreign service officers. Further consultations with the parties are required before decisions are made on the future of this survey.

PROGRAM FOR THE PARTIES TO BARGAINING

L-9 During the year, the Pay Research Bureau published rates of pay information for approximately 400 occupational class levels. Information on slightly more than half of these is stored in the Bureau's Automated Compensation Data System (AUTOCODS), from which advance information can be made available as early as the month following the survey date.

L-10 Table 13 shows the classes covered in the automated system, and the type of information collected on rates of pay and related conditions of employment. Two major reports, AUTOCODS-I and AUTOCODS-II provide pay and related information twice a year, as of 1 March and 15 August. Reports for other classes are published on one or the other of these two dates. An annual report on a variety of occupational classes in the health sector is normally issued in the fall, with an effective date of 15 August; as many rates had expired, this report was not issued for this year, though computer tables were made available to the parties to bargaining.

L-11 Also surveyed this year were rates of pay for college and university students in cooperative education programs, ships officers, ships crews, elementary and secondary school teachers, police officers and firefighters. In December 1986, the Bureau published the recruiting rates expected for university and community college graduates in the following spring. (Actual recruiting rates surveyed in June 1987 updated this information.) The parties also received salary ranges and related data for the agriculture, biological sciences, forestry and veterinary medicine classes in provincial governments. Finally, the Bureau issued a report on job evaluation and salary administration policies and practices prevalent in a sample of 60 Canadian organizations. This report expanded upon a Bureau pilot study first conducted in 1980.

L-12 A series of reports on the biennial survey of benefits and working conditions gave information on the incidence and characteristics of approximately 30 benefits and working conditions for management/professional, office and non-office employees in Canadian industrial organizations, and, separately, for municipal and

provincial governments. Another report detailed employer and employee expenditures on these benefits for the sample of industrial organizations. Table 14 shows the benefits and working conditions surveyed and the type of information published.

L-13 The results of the Bureau's second survey of occupational health and safety issues in industrial organizations were published, as was a report of a pilot study of benefits and working conditions for eight occupational groups in 20 hospitals across the country. At year end, at the request of the members of the Advisory Committee, the Bureau was preparing an update of its report on seven especially volatile benefits and working conditions.

PROGRAM FOR NON-REPRESENTED GROUPS AND EXCLUDED CLASSES

L-14 Although this year the Bureau issued the last of its reports on executive and senior management compensation and the salaries of personnel administrators, it continues to survey other non-represented groups and classes excluded from collective bargaining. Annual pay surveys cover university teachers, organization and methods officers, lawyers called to the Bar, and selected police force ranks. This last is used in the review of compensation for members of the Royal Canadian Mounted Police.

L-15 Also published this year was the Bureau's regular triennial survey of benefits and working conditions for teachers in a sample of 22 universities and police officers in a sample of 13 police forces across the country.

PUBLIC SERVICE INFORMATION

L-16 While most of the Pay Research Bureau's effort and resources are devoted to reporting on compensation trends outside the Public Service of Canada, the Bureau also publishes reports on compensation levels within the federal Public Service. As a result of discussions with the parties to bargaining, many of these publications, which were formerly prepared by the Research Branch, continued to be issued. One of the most popular, "Rates of Pay in the Public Service of Canada", was issued quarterly. Other publications include "Composition of the Public Service of Canada", containing information on employees by occupational group and level; "Analysis of Federal Public Service Collective Agreements", containing information on a large number of clauses found in contracts;

"Settlement Summaries", showing changes in wage rates in newly signed collective agreements; "Index of Issues Dealt with in Conciliation Board Reports" and "Index of Issues Dealt with in Arbitral Awards".

L-17 The Bureau encourages the cooperation of participants in PRB programs by responding to their surveys and to their enquiries on rates of pay and conditions of employment in the Public Service. This year the Bureau participated on behalf of the Government of Canada in a variety of public and private sector compensation surveys; duties were matched with those performed in the Public Service and related data on Public Service pay and benefits were provided. The Bureau also makes information available to a large number of respondents, users, and others in the compensation community.

THE COMPENSATION COMMUNITY

L-18 PRB officers are active in Canadian compensation organizations such as the Toronto Compensation Group, the Montreal Compensation Group and the Ottawa Compensation Group. The Bureau was a founding member of the Compensation Research Centre of the Conference Board of Canada and the PRB Executive Director sits on its Advisory Council. Senior staff of the Bureau are active at regular meetings of compensation specialists from government and attend the conferences and meetings of the Canadian Compensation Association. Bureau officers regularly make presentations on its programs and survey methodology to interested bodies and, from time to time, conduct seminars in cities across Canada in order to answer the questions of survey respondents and ascertain their requirements.

L-19 To enhance participation and to help eliminate duplication, the Bureau cooperates with various outside associations or groups in conducting surveys. This year, for example, provincial and municipal governments were provided with certain Bureau survey data which reduced their need to contact each other for compensation data. In addition, with the agreement of the responding organizations, the Bureau processed information collected by Statistics Canada on salaries paid to teachers in a number of selected universities. The Bureau also made data available to the Compensation Research Centre, for its study on compensation in the public and private sectors. Finally, in the latter part of the year, Bureau officers provided professional and technical expertise to the staff of the Quebec government's *Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail* in conducting its first benefits survey.

13

PAY RESEARCH BUREAU
Automated Pay Survey Program

Classes Surveyed

Published twice a year: (1 March, 15 August)

AUTOCODS I

Clerks
Computer Systems Administrators
Data Processors
Draftspersons
Engineers
Financial Administrators
Labourers
Physical Scientists
Secretaries, Stenographers, and Typists
Stationary Engineers

AUTOCODS II

Chemists
Economists-Statisticians
Electronics Technicians and Technologists
Information Officers
Purchasing Agents
Research Scientists
Technical Support Staff
Translators

Published once a year: (1 March or 15 August)

HEALTH CLASSES

Community Health Nurses
Dentists
Dietitians
Home Economists
Hospital Nurses
Hospital Services Staff
Medical Officers and Specialists
Occupational and Physical Therapists
Pharmacists
Psychologists
Social Workers
Technicians in Hospitals
Welfare Programmers

SINGLE CLASSES

Actuaries
Aircraft Dispatchers
Airworthiness Inspectors
Architects
Auditors
Communicators
Counsel
Executive and Helicopter Pilots
Librarians
Office Equipment Operators
Organization and Methods Officers
Photographers
Quality Assurance Representatives

Information Published*
Aggregated salaries for each class surveyed:
Canada-wide
By five geographic regions (Atlantic Provinces, Quebec, Ontario, Prairies, British Columbia)
By seven major industry groups (Mining, Manufacturing, Transportation and Communications, Public Utilities, Trade, Finance and Insurance, Service)
By eight major metropolitan areas (Halifax, Montreal, Ottawa-Hull, Toronto, Winnipeg, Calgary, Edmonton, Vancouver)
Salary ranges
Percentage change in salaries over previous year
Rates of pay by years from bachelor graduation
Hours of work
Collective agreement coverage

* The type of information published varies from class to class.

14

PAY RESEARCH BUREAU
Benefits and Conditions of Employment Survey

Employee Benefits or Conditions of Employment Surveyed	Information Published
Health Insurance plans: provincial health care; supplementary health insurance; dental care; sickness indemnity; sick leave; long-term disability insurance plans	Premium payment share Major medical coverage Dental plan coverage Sick leave and indemnity provisions Formula for disability payments
Life Insurance and related plans	Amounts of life insurance Premium sharing provisions
Pension plans (privately sponsored) and retirement savings plans	Rates of contribution and by whom Pension calculation formula Vesting provisions Relationship with C/QPP Early retirement provisions Benefits for survivors Data on post retirement adjustments
Holidays, vacations; educational, personal, bereavement leave; severance payments	Number of holidays per year Vacation entitlements by length of service and related policies Employer payments for education leave, tuition fees Death in family leave provisions Special payments on termination of employment
Pay supplements for overtime, shift work, stand-by, call-back, weekend work, acting pay	Rate premiums usually expressed in dollars and cents per hour or per shift Acting pay
Hours of work	Scheduled hours of work
Compensation for part-time work	Hours worked Policies on insurance, pensions, vacations, overtime rates
Occupational health and safety	Work hazards and injury prevention Employee assistance program Health promotion, maintenance and education

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

VINGTIÈME RAPPORT ANNUEL

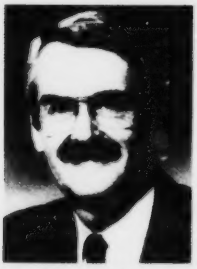
1986-1987

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1987
N° de cat. SR1-1987
ISBN 0-662-55479-5

PRÉSIDENT

Ian Deans

VICE-PRÉSIDENT



J.-M. Cantin, c.r.

PRÉSIDENTS SUPPLÉANTS

M. Bendel

G. D'Avignon

W. L. Nisbet, c.r.

MEMBRES DE LA COMMISSION

T. W. Brown

J. Galipeault

M. Korngold Wexler

D. Kwavnick

R. C. Young

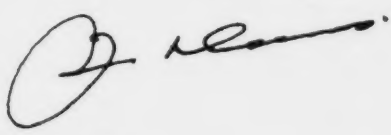
Monsieur David Crombie
Secrétaire d'État du Canada
Chambre des communes
Ottawa

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 115 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, le Vingtième rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, qui porte sur la période du 1er avril 1986 au 31 mars 1987 et qui doit être déposé devant le Parlement.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de ma très haute considération.

Le président,



Ian Deans

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE
au 31 mars 1987

Président: Ian Deans — *Vice-président:* J.-M. Cantin, c.r.

Présidents suppléants: M. Bendel, G. D'Avignon, W.L. Nisbet, c.r.

Membres à plein temps: T.W. Brown, J. Galipeault, D. Kwavnick, M. Korngold Wexler, R.C. Young

---

Membres à temps partiels: R.D. Abbott, S.M. Ashley, D.M. Beatty, G.G. Brent, R.M. Brown, A.W.R. Carrothers, M.I. Chertkow, I. Christie, S.J. Frankel, H.A. Hope, c.r., E.J. MacNeil, J.D. O'Shea, c.r., J.B. Rose, M. Saltman, C.G. Simmons, J.M.P. Weiler, C.B. Williams

---

GROUPES D'ARBITRAGE

Représentant les intérêts de l'employeur: D.R. Brown, P.M.J. Gostony, I.W. Hanchard, R.G. Herbert, c.r., B. Light, G.R. McWilliam, F.W. Murray, W.H. Oliver, K.W. Preston, S. Thibaudeau

Représentant les intérêts des employés: L.W.C.S. Barnes, R.V. Bays, M. Bédard, P.T. Crosby, W.B. Cunningham, D.R. Drake, J. Jessop, A.V. Manion, J.M. Vickers, G. Walker

---

PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

Avocat général:	J.E. McCormick
Secrétaire-greffier:	G.E. Plant
Directeur des services de médiation:	K. Strike
Directeur de l'administration:	L. Labrecque

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

Directeur exécutif: J.T. Cunningham

CONSEIL NATIONAL MIXTE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Secrétaire général: D. Davidge

TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
A. INTRODUCTION	1
Résumé des activités de l'année	1
Composition et fonctionnement de la Commission	2
Bureau de recherches sur les traitements	4
Secrétariat du Conseil national mixte	4
B. AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS	15
Demandes d'accréditation à titre d'agent négociateur	15
Détermination de l'affiliation aux unités de négociation	16
Annulation de l'accréditation	17
Désignation des personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles	18
Choix de la méthode de règlement des différends	19
Employés désignés dans l'intérêt de la sûreté et de la sécurité du public	20
Déclaration des droits du successeur	22
Affaires fondées sur l'article 18 de la Loi	22
Demandes de révision des décisions de la Commission	24
Demandes de prolongation de délai	25
Plaintes fondées sur l'article 20 de la Loi	25
C. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS	43
D. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS	49

E. CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMENS 53

Conciliation 53
Bureaux de conciliation 53
Médiation 54
Plaintes 54
Examens 55

F. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION, AUTRES QUE LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS 57

G. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS 61

Questions de statut et de compétence 61
Questions de preuve et de procédure 64
Mesures disciplinaires 65
Interprétation et application des conventions 66

H. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES 71

Compétence de la Commission pour statuer sur des propositions 71
Autres conclusions importantes 72

I. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION 75

Généralités 75
Questions négociables 76

J. DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES 79

K. AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE IV DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL 83

L. BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS 87

Introduction 87
Consultation des parties à la négociation 88
Programme à l'intention des parties à la négociation 89
Programme applicable aux groupes non représentés et aux groupes exclus 91
Renseignements sur la Fonction publique 91
Le monde de la rémunération 92

ABRÉVIATIONS UTILISÉES DANS LES TABLEAUX

AGENTS NÉGOCIATEURS

ACCTA	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
ACPER	Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio
AECR	Association des employés du Conseil de recherches
AESS	Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s
AFPC	Alliance de la Fonction publique du Canada
AGNA	Association du groupe de la navigation aérienne
APASE	Association professionnelle des agents du service extérieur
CMTCM (Est)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
CMTCM (Esq.)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))
CUAG	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
FIOE	Fraternité internationale des ouvriers en électricité
GMMC	Guilde de la marine marchande du Canada
IPFPC	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
SCEPT	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
SCFP	Syndicat canadien de la Fonction publique
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
STACA	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce de l'Alberta
STACM	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba
UEC	Union des employés de commerce
UTUAC	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce

EMPLOYEURS

CNR	Conseil national de recherches du Canada
CST	Centre de la sécurité des télécommunications (ministère de la Défense nationale)
CT	Conseil du Trésor
ONF	Office national du film
PFNP	Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes
SCRS	Service canadien du renseignement de sécurité

DIVERS

BFC	Base des Forces canadiennes
CMDN	Centre médical de la Défense nationale
QGDN	Quartier général de la Défense nationale

TABLEAUX

		PAGE
1.	Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la Fonction publique du Canada	5
2.	Méthode de règlement des différends	12
3.	Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)	27
4.	Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)	28
5.	Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)	29
6.	Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève	33
7.	Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends	37
8.	Changement de méthode de règlement des différends, du 1er avril 1986 au 31 mars 1987	41
9.	Griefs renvoyés à l'arbitrage, du 1er avril 1983 au 31 mars 1987	47
10.	Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues, de 1983 à 1987	48
11.	Différends renvoyés à l'arbitrage, du 1er avril 1986 au 31 mars 1987	52
12.	Conciliation, médiation et examens, 1986-1987	56
13.	Bureau de recherches sur les traitements: Programme d'enquêtes automatisées sur les taux de rémunération	94
14.	Bureau de recherches sur les traitements: Enquête sur les avantages sociaux et les conditions de travail	96

NOTA: Les données statistiques pour l'année 1986-1987 s'arrêtent au 31 mars 1987. Les données sur le nombre d'employés, tout en étant exactes dans l'ensemble, ne sont pas précises. En raison, notamment, de la définition du mot "employé " figurant à l'article 2 de la Loi, ces données peuvent en effet différer de celles qui figurent dans d'autres rapports statistiques portant sur les fonctionnaires fédéraux.

INTRODUCTION

RÉSUMÉ DES ACTIVITÉS DE L'ANNÉE

A-1 Au cours de l'année qui vient de s'écouler, la Commission des relations de travail dans la Fonction publique a vu sa compétence s'étendre à deux nouveaux secteurs. Depuis le 31 mars 1986 en effet, la Partie IV du Code canadien du travail (Hygiène et sécurité professionnelle) s'applique aux fonctionnaires fédéraux. De ce fait, la Commission est tenue de faire enquête sur les décisions des agents de sécurité qui lui sont renvoyées en vertu du paragraphe 86(5) du Code, et elle doit entendre et trancher les plaintes fondées sur l'article 90. Par ailleurs, la Partie I de la Loi sur les relations de travail au Parlement est entrée en vigueur le 24 décembre 1986, conférant aux employés de la Chambre des communes, du Sénat et de la Bibliothèque du Parlement le droit de négocier collectivement pour la première fois. La Loi dispose que la Commission des relations de travail dans la Fonction publique est responsable de l'application de la Partie I (Relations de travail).

A-2 L'arbitrage des griefs en application de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique représente la plus grande partie de la charge de travail de la Commission. Au cours de l'année écoulée, 951 griefs lui ont été renvoyés, soit 35 % de plus que l'année précédente. Si l'on ajoute les 624 affaires qui étaient en instance à la fin de 1985-1986, on obtient un total de 1 575 pour l'année. Sur ce nombre, 852 ont été reportés à la prochaine année financière. La Commission se préoccupe du nombre sans cesse croissant d'affaires pendantes et, de concert avec les parties, elle révise actuellement son système de gestion des affaires afin qu'un plus grand nombre de griefs puisse être entendu chaque année.

A-3 De nombreuses unités de négociation ayant opté pour la conciliation comme méthode de règlement des différends, la Commission prévoyait une augmentation des activités à ce chapitre, mais cette prévision ne s'est pas réalisée, surtout parce que les trois principales parties à la négociation collective, le Conseil du Trésor,

l'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada, ont négocié des conventions cadres qui ont donné le ton à la négociation d'ententes par de nombreuses autres unités.

A-4 Sur les 13 demandes d'arbitrage de différends dont la Commission a été saisie pendant l'année, cinq avaient été reportées de l'année financière précédente. À la fin de l'année, la Commission avait donné suite à toutes ces demandes à l'exception de deux. Au début de la prochaine année financière, une commission d'arbitrage entendra une de ces deux demandes, qui met en cause le Service canadien du renseignement de sécurité et l'Alliance de la Fonction publique du Canada représentant des employés compris dans les groupes suivants: commis aux écritures et aux règlements; secrétariat, sténographie et dactylographie; communications; et mécanographie. L'autre demande, qui émane de l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien, était en instance à la fin de l'année.

COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION

A-5 En 1967, la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique a établi un régime de négociation collective et une procédure d'arbitrage des griefs dans la Fonction publique fédérale. La Commission des relations de travail dans la Fonction publique est un tribunal indépendant et quasi juridique chargé d'appliquer cette loi à titre de tierce partie. Elle a pour rôle de faciliter le règlement des différends auxquels donne lieu la négociation collective, ainsi que d'autres litiges, et d'arbitrer les griefs dont elle est saisie conformément à ladite loi.

A-6 La Commission examine également les demandes que des associations d'employés lui présentent en vue d'être accréditées à titre d'agent négociateur d'une ou de plusieurs unités d'employés. Elle s'occupe également des plaintes de pratiques déloyales de travail et détermine quelles personnes doivent être exclues des unités de négociation parce qu'elles sont préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles au sens de la Loi.

A-7 La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique établit comme suit la composition de la Commission: un président, un vice-président, au moins trois présidents suppléants et autant de membres à plein temps et à temps partiel que le gouverneur en conseil estime nécessaires à son fonctionnement. Elle compte actuellement

cinq membres à plein temps. Depuis que la Loi a été modifiée en 1975, un des présidents suppléants est responsable de l'arbitrage des griefs non résolus, tandis qu'un autre est responsable de l'arbitrage des conflits d'intérêts.

A-8 La Commission, dont les bureaux se trouvent à Ottawa, compte deux composantes, soit l'Administration des relations de travail et le Bureau de recherches sur les traitements. Le président est le fonctionnaire administratif en chef et assume l'entière responsabilité de ces deux secteurs d'activité. Il est comptable au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre de la Couronne que le gouverneur en conseil désigne et qui n'est pas membre du Conseil du Trésor. Le Ministre doit déposer au Parlement le rapport qui fait état de l'administration de la Commission au cours de l'année précédente. Il est également responsable de l'application de la Loi sur l'administration financière à la Commission.

A-9 La charge de travail de la Commission tient au nombre de requêtes, de plaintes et de litiges que lui soumettent le Conseil du Trésor à titre d'employeur, les employeurs distincts, ainsi que les agents négociateurs accrédités et les employés qu'ils représentent. De même, la fréquence à laquelle la Commission est appelée à fournir des services de médiation ou de conciliation tient à la mesure dans laquelle les parties réussissent à s'entendre sans l'aide d'un tiers.

A-10 Au 31 mars 1987, quelque 210 000 employés compris dans 157 unités de négociation étaient assujettis aux dispositions de la Loi concernant la négociation collective ou à d'autres dispositions. Le Secrétariat du Conseil du Trésor agit à titre d'employeur au nom de l'administration fédérale dans le cas de 76 unités de l'administration centrale, tandis que les 81 autres unités regroupent des employés de dix employeurs distincts (voir le tableau 1). Les deux plus importants de ceux-ci sont le Conseil national de recherches, qui compte 2 891 employés syndiqués, et le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes, qui en compte 2 238.

A-11 L'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur de 79 unités représentant quelque 171 000 employés, tandis que l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada négocie au nom de 32 unités représentant environ 19 500 employés. Les 46 autres unités sont représentées par 23 autres agents négociateurs accrédités (voir le tableau 2). Par ailleurs, des milliers d'autres fonctionnaires ne bénéficient pas de la négociation collective,

mais peuvent avoir recours aux procédures de redressement qui relèvent de la compétence de la Commission.

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

A-12 Le Bureau de recherches sur les traitements a été fondé en 1957 et il relevait alors de la Commission du service civil. En 1967, lorsque la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique a été adoptée, le Bureau est devenu une composante de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, son directeur exécutif étant comptable au président de la CRTFP. Il a pour mandat de fournir des données précises et à jour sur les taux de rémunération et les conditions de travail applicables aux membres des classes professionnelles que l'on trouve à l'extérieur de la Fonction publique, mais dont les fonctions sont comparables à celles des fonctionnaires fédéraux. Ces renseignements sont avant tout destinés aux parties à la négociation, lesquelles s'en servent pour établir la rémunération et les autres conditions de travail des employés membres des diverses unités de négociation.

A-13 C'est au cours des réunions du Comité consultatif de recherches sur les traitements et de ses sous-comités techniques, auxquelles assistent les représentants des employeurs et des agents négociateurs accrédités de la Fonction publique, que le Bureau détermine ses programmes, ses méthodes et ses politiques. Les rapports du Bureau, qui sont généralement publiés une fois ou deux fois par an, portent sur quelque 400 niveaux de classes professionnelles comprises dans toutes les catégories d'emplois.

A-14 Dans le cadre de l'examen général des programmes de l'État, le Bureau a dû retrancher 18 années-personnes de son effectif pendant l'année. Ce n'est toutefois qu'à la suite de longues discussions avec les parties à la négociation et après que des experts-conseils de l'extérieur eurent effectué une étude sur la gestion du Bureau que ce dernier a modifié sa structure et ses priorités.

SECRÉTARIAT DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

A-15 La Commission fournit des locaux et assure des services administratifs au CNM, organisme consultatif dont la partie patronale se compose de représentants de l'administration fédérale et dont la partie syndicale est formée de représentants des employés. Il permet aux parties de se consulter et de négocier au sujet des conditions de travail qui ne se prêtent pas à la négociation par unité.

1

Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
(EMPLOYEUR: CONSEIL DU TRÉSOR)	
Actuariat Agriculture Architecture et urbanisme Art dentaire Chimie Commerce Droit Ergothérapie et physiothérapie Génie et arpentage Gestion des systèmes d'ordinateurs Mathématiques Médecine Médecine vétérinaire Météorologie Pharmacie Psychologie Recherche historique Recherche scientifique Réglementation scientifique Sciences biologiques Sciences domestiques Sciences forestières Sciences infirmières Sciences physiques Service social Services scientifiques de la défense	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
Achat et approvisionnement Administration des programmes Bibliothéconomie Chauffage, force motrice et opération de machines fixes — surveillants — non-surveillants Commis aux écritures et aux règlements Communications Dessin et illustrations Enseignement	Alliance de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
Équipages de navire	
— surveillants	
— non-surveillants	
Gardiens de phare	
— surveillants	
— non-surveillants	
Gestion des finances	
Inspection des produits primaires	
Inspection technique	
Manoeuvres et hommes de métier	
— surveillants	
— non-surveillants	
Mécanographie	
Photographie	
Pompiers	
— surveillants	
— non-surveillants	
Programmes de bien-être social	
Secrétariat, sténographie et dactylographie	
Services administratifs	
Services correctionnels	
— surveillants	
— non-surveillants	
Services d'imprimerie	
— surveillants	
Services d'information	
Services divers	
— surveillants	
— non-surveillants	
Services hospitaliers	
— surveillants	
— non-surveillants	
Soutien de l'enseignement	
Soutien des sciences sociales	
Soutien technologique et scientifique	
Techniciens divers	
Traitement mécanique des données	
Vérification	
Navigation aérienne	Association du groupe de la navigation aérienne
Radiotélégraphie	Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio
Traduction	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
Affaires extérieures	Association professionnelle des agents du service extérieur

Unité de négociation	Agent négociateur
Contrôle de la circulation aérienne	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
Électronique	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)
Officiers de navire	Guilde de la marine marchande du Canada
Services d'imprimerie — non-surveillants	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
Réparation des navires (côte est)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
Réparation des navires (côte ouest)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))
Économique, sociologie et statistique	Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s
(EMPLOYEUR: OFFICE NATIONAL DU FILM)	
Catégorie de l'administration et du service extérieur Catégorie scientifique et professionnelle	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
Catégorie du soutien administratif Catégorie de l'exploitation	Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)
Catégorie technique	Syndicat général du cinéma et de la télévision
(EMPLOYEUR: CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES)	
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches Bibliothéconomie Services d'information Traduction	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
Achat et approvisionnement Catégorie de l'exploitation — surveillants — non-surveillants Catégorie technique Commis et mécanographie	Association des employés du Conseil de recherches

Unité de négociation	Agent négociateur
Gestion des systèmes d'ordinateurs Secrétariat, sténographie et dactylographie Services administratifs Traitement mécanique des données	
(EMPLOYEUR: COMMISSION D'ÉNERGIE DU NORD CANADIEN)	
Catégorie de l'exploitation — non-surveillants	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR: CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE)	
Catégorie de l'administration et du service extérieur Catégorie de l'exploitation Catégorie du soutien administratif — opérateurs — non-opérateurs Catégorie scientifique et professionnelle — ingénieurs professionnels Catégorie technique	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR: BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA)	
Catégorie de l'administration et du service extérieur — Achat et approvisionnement — Gestion des finances — Services administratifs Catégorie de l'exploitation — Manoeuvres et hommes de métier — Services divers Catégorie du soutien administratif — Commis aux écritures et aux règlements — Secrétariat, sténographie et dactylographie Catégorie scientifique et professionnelle — Bibliothéconomie — Vérification	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR: CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES)	
Catégorie de l'administration et du service extérieur — Administration des programmes et tous les employés désignés sous le nom d'agents des programmes de subventions — Gestion des systèmes d'ordinateurs — Services administratifs	Alliance de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
— Services d'information — Services financiers Catégorie du soutien administratif — Commis aux écritures et aux règlements — Secrétariat, sténographie et dactylographie — Traitement mécanique des données	
(EMPLOYEUR: PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES)	
Catégorie de l'exploitation — BFC de Bagotville Catégorie du soutien administratif — BFC de Bagotville Catégorie du soutien administratif — BFC de Chilliwack Catégorie du soutien administratif — BFC de Gagetown Catégorie de l'exploitation — BFC de Goose Bay Catégorie du soutien administratif — BFC de Goose Bay Catégorie de l'exploitation — BFC de Kingston Catégorie du soutien administratif — BFC de Kingston Catégorie de l'exploitation — BFC de Montréal Catégorie du soutien administratif — BFC d'Ottawa Catégorie de l'exploitation — QGDN Ottawa Catégorie du soutien administratif — QGDN Ottawa Catégorie technique — QGDN Ottawa Catégorie de l'exploitation — BFC de Petawawa Catégorie du soutien administratif — BFC de Petawawa Catégorie de l'exploitation — BFC de Saint-Jean Catégorie de l'exploitation — BFC de Suffield Catégorie de l'exploitation — BFC de Toronto Catégorie du soutien administratif — BFC de Toronto Catégorie du soutien administratif — BFC de Trenton	Alliance de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
Catégorie de l'exploitation — BFC de Valcartier Catégorie du soutien administratif — BFC de Valcartier	
Catégorie de l'exploitation — BFC de Shilo	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Chatham Catégorie de l'exploitation — BFC de Cornwallis Catégorie de l'exploitation — BFC de Gagetown Catégorie de l'exploitation — BFC de Greenwood Catégorie de l'exploitation — BFC de Halifax Catégorie de l'exploitation — BFC de Shearwater Catégorie de l'exploitation — BFC de Summerside	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC d'Ottawa Catégorie de l'exploitation — CMDN Ottawa	Union des employés de commerce (section locale 486)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Borden Catégorie de l'exploitation — BFC de North Bay	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 206)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Calgary	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce de l'Alberta (section locale 397)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Moose Jaw	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1400)
Catégorie de l'exploitation — BFC d'Edmonton Catégorie de l'exploitation — BFC de Wainwright	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 401)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Trenton	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1979)

Unité de négociation	Agent négociateur
Catégorie de l'exploitation — BFC de Chilliwack Catégorie de l'exploitation — BFC de Comox Catégorie de l'exploitation — BFC d'Esquimalt	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1518)
(EMPLOYEUR: CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN DE LA SITUATION DE LA FEMME)	
Catégorie de l'administration et du service extérieur Catégorie du soutien administratif Catégorie scientifique et professionnelle	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
(EMPLOYEUR: CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES)	
Catégorie du soutien administratif	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR: SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ)	
Commis aux écritures et aux règlements Communications Mécanographie Secrétariat, sténographie et dactylographie	Alliance de la Fonction publique du Canada

2

Méthode de règlement des différends

Agent négociateur accrédité	Nombre approximatif d'employés membres des unités de négociation	Nombre d'unités de négociation	Méthode de règlement des différends
Alliance de la Fonction publique du Canada	171 188	79	22A 57C
Institut professionnel de la Fonction publique du Canada	19 540	32	5A 27C
Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)	2 893	1	C
Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s	2 472	1	A
Association canadienne du contrôle du trafic aérien	1 981	1	A
Association des employés du Conseil de recherches	1 703	9	A
Guilde de la marine marchande du Canada	1 458	1	A
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)	1 438	1	C
Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio	1 201	1	A
Syndicat canadien des employés professionnels et techniques	1 071	4	C
Association professionnelle des agents du service extérieur	1 063	1	A
Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada	1 030	1	C
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))	783	1	C

Agent négociateur accrédité	Nombre approximatif d'employés membres des unités de négociation	Nombre d'unités de négociation	Méthode de règlement des différends*
Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1973)	578	7	A
Association du groupe de la navigation aérienne	531	1	A
Syndicat général du cinéma et de la télévision	298	1	A
Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 206)	232	2	A
Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)	227	2	A
Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1518)	216	3	A
Union des employés de commerce (section locale 486)	159	2	A
Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1979)	96	1	A
Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832)	76	1	A
Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 401)	71	2	A
Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce de l'Alberta (section locale 397)	40	1	A
Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1400)	20	1	A
TOTAL	**210 365**	**157**	**65A 92C**

*A — Arbitrage
C — Conciliation

B

AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

DEMANDES D'ACCRÉDITATION À TITRE D'AGENT NÉGOCIATEUR

B-1 La Loi confère à la Commission le pouvoir de déterminer les unités de négociation habiles à négocier collectivement et d'accréditer les agents négociateurs chargés de représenter les employés membres de ces unités. Pendant l'année à l'étude, la Commission a reçu deux demandes d'accréditation, qui se sont ajoutées aux cinq reportées de l'année précédente, soit un total de sept demandes.

B-2 Trois des cinq demandes reportées étaient encore en instance à la fin de l'année, les discussions entre les parties n'étant pas terminées. Il s'agissait de demandes que l'Alliance de la Fonction publique du Canada avait présentées afin d'être autorisée à représenter des personnes employées par le Conseil du Trésor (Approvisionnements et Services Canada) comme interviewers et interviewers principaux chargés de recueillir des données pour Statistique Canada dans les régions de Vancouver, d'Halifax et de Montréal.

B-3 Dans une autre des cinq affaires reportées, l'Alliance demandait à représenter les employés de la catégorie du soutien administratif travaillant au Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada. Cette demande a été rejetée par la Commission à la suite d'un scrutin de représentation tenu parmi les employés membres de l'unité de négociation proposée.

B-4 La dernière des demandes reportées avait été présentée par l'Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord, section locale 183, au nom de certains préposés au nettoyage de l'aéroport international Lester B. Pearson, à Mississauga, en Ontario. La requérante avait nommément désigné le Conseil du Trésor et Canada's Capital Building Services Limited comme employeurs,

mais la Commission l'a autorisée à retirer ce dernier nom. L'Alliance de la Fonction publique du Canada était intervenante, en sa qualité d'agent négociateur représentant les nettoyeurs au service du Conseil du Trésor à l'aéroport. Par la suite, la Commission a déclaré l'affaire classée à la demande de la requérante.

B-5 La Commission a reçu deux nouvelles demandes d'accréditation au cours de l'année. La première lui est venue de la section locale 261 de l'Union des employés d'hôtels, clubs, restaurants et tavernes, qui voulait représenter les préposés aux services de nettoyage et de conciergerie de l'Institut de formation de Transports Canada, à Cornwall, en Ontario. Comme dans l'affaire précédente, la requérante avait nommément désigné deux employeurs, le Conseil du Trésor et Service Star Building Cleaning Inc., et l'Alliance de la Fonction publique du Canada était intervenante. Après trois jours d'audience, la Commission a jugé qu'elle n'avait pas compétence dans cette affaire, étant donné que les préposés en question n'étaient pas des employés du Conseil du Trésor. La demande a donc été rejetée.

B-6 La dernière demande a été déposée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui voulait être accréditée pour représenter un petit nombre d'employés du Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes de la BFC du Mont-Apica. Ces employés appartenaient à la catégorie de l'exploitation. La demande était en instance à la fin de l'année.

DÉTERMINATION DE L'AFFILIATION AUX UNITÉS DE NÉGOCIATION

B-7 L'article 33 de la Loi prévoit que l'employeur ou une association d'employés peut demander à la Commission de déterminer si un employé ou un groupe d'employés fait partie d'une unité de négociation. La Commission a reçu une demande de ce type au cours de l'année et une autre a été reportée de l'année précédente.

B-8 Dans la demande reportée, le Syndicat général du cinéma et de la télévision, agent négociateur des employés de la catégorie technique de l'Office national du film, avait demandé à la Commission de déterminer si certaines personnes faisaient partie de son unité de négociation. La demande a été jointe par la Commission à un renvoi effectué par l'agent négociateur en vertu de l'article 98 de la Loi. Après six jours d'audience sur la question liée à l'article 98, la Commission a rendu une décision préliminaire qui a été renvoyée à la

Cour d'appel fédérale, laquelle ne l'avait pas encore entendue à la fin de l'année. La demande présentée en vertu de l'article 33 a été remise *sine die*, en attendant que la Cour fédérale rende son jugement.

B-9 La demande reçue au cours de l'année a été soumise par l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui voulait que la Commission considère comme membres de l'unité de négociation du groupe de l'enseignement de la catégorie scientifique et professionnelle des personnes dispensant des services d'enseignement par l'intermédiaire d'un tiers à l'établissement de Cowansville. L'audition de la demande a été fixée au début de l'année prochaine, en même temps que celle d'un renvoi invoquant l'article 98, déposé simultanément.

ANNULATION DE L'ACCRÉDITATION

B-10 Pendant l'année, la Commission a reçu trois demandes d'annulation d'accréditation; trois autres ont été reportées de l'année précédente. L'une de ces trois dernières demandes émanait de membres du groupe du traitement mécanique des données travaillant pour le Service canadien du renseignement de sécurité et voulant que la Commission annule l'accréditation de l'Alliance de la Fonction publique du Canada. L'audience a eu lieu au début de l'année; la Commission a rejeté la demande, parce que la preuve a montré que, quand la Loi sur le Service canadien du renseignement de sécurité a été proclamée, un seul de ces employés correspondait à la description d'un employé du groupe du traitement mécanique des données. Par conséquent, comme il n'existait pas d'unité de négociation au sens de la Loi, l'Alliance n'avait pas acquis de droit de négocier pour les préposés au traitement mécanique des données du Service.

B-11 Dans le cas des deux autres demandes reportées de l'année précédente, des employés du Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes, de la catégorie du soutien administratif (BFC de Chilliwack) et de la catégorie de l'exploitation (BFC de Comox), avaient respectivement demandé à la Commission d'annuler l'accréditation de l'Alliance de la Fonction publique du Canada et de la section locale 1518 du Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce. La Commission a jugé que l'article 41 de la Loi, en vertu duquel les demandes lui avaient été présentées, permet que l'on demande l'annulation d'une accréditation lorsqu'une convention collective ou une décision arbitrale est en vigueur. Dans les deux cas, il n'y avait pas de convention collective

ni de décision arbitrale en vigueur au moment où les demandes avaient été présentées, de sorte qu'elles ont été rejetées.

B-12 Au cours de l'année, un employé du Service canadien du renseignement de sécurité a présenté une demande alléguant que la majorité des employés du groupe des communications du Service ne souhaitaient plus être représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. La Commission a rejeté la demande, après avoir constaté, là encore, qu'il n'y avait pas de convention collective en vigueur au moment où celle-ci lui avait été présentée, contrairement à ce que prévoit l'article 41 de la Loi.

B-13 Les deux dernières demandes présentées au cours de l'année émanaient d'employés du Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes. Dans la première, un employé de la catégorie du soutien administratif de la BFC de Winnipeg demandait l'annulation de l'accréditation de l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Après avoir examiné la preuve, y compris les résultats du scrutin de représentation qu'elle avait ordonné, la Commission a constaté que la majorité des employés de l'unité de négociation ne souhaitaient plus avoir l'Alliance pour agent négociateur. Elle a par conséquent annulé son accréditation.

B-14 La dernière demande avait été présentée vers la fin de l'année par un employé de la catégorie de l'exploitation de la BFC de Borden, qui voulait que la Commission annule l'accréditation de la section locale 206 du Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce. Cette demande était en instance à la fin de l'année.

DÉSIGNATION DES PERSONNES PRÉPOSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES

B-15 L'article 2 de la Loi dispose qu'une "personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles" ne peut être membre d'une unité de négociation. Au moment de l'accréditation, si les parties ne s'entendent pas à ce sujet, la Commission détermine quelles sont les personnes ainsi désignées. Par la suite, l'employeur présente des "listes de mise à jour" désignant d'autres employés. L'agent négociateur représentant l'unité de négociation peut s'opposer à la désignation de l'une des personnes ou de toutes les personnes dont les noms figurent sur ces listes. En pareil cas, la Commission tranche la question, en se fondant sur la preuve présentée dans le rapport d'un examinateur qu'elle nomme et sur les observations des parties. Les tableaux 3 et 4 contiennent des détails sur les employés du Conseil du

Trésor qui sont exclus parce qu'ils sont préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Le tableau 5 contient les mêmes détails pour les personnes désignées relevant des employeurs distincts.

B-16 Les listes de mise à jour rendent généralement compte des remplacements et des changements apportés à l'organisation ou aux fonctions et responsabilités de certains postes. Pendant l'année, le Conseil du Trésor a présenté 647 listes de ce genre à l'égard de 56 unités de négociation; les employeurs distincts en ont présenté six autres, portant sur six unités de négociation. En général, les agents négociateurs ne s'opposent pas aux listes de remplacement, mais ils s'opposent souvent aux propositions concernant l'exclusion de nouvelles personnes. Pendant l'année à l'étude, la Commission a nommé, dans 23 cas, un examinateur qu'elle a chargé d'enquêter sur les fonctions et responsabilités de 28 personnes. Elle a tenu 9 audiences et rendu 9 décisions touchant en tout 53 employés.

CHOIX DE LA MÉTHODE DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

B-17 La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique prévoit que l'agent négociateur doit préciser la méthode de règlement des différends qu'il choisit pour une unité de négociation donnée avant d'envoyer son avis de négocier à l'employeur. Il y a deux méthodes, l'arbitrage et le renvoi à un bureau de conciliation, qui peut mener à une grève légale. Quelle que soit la méthode, elle doit être dûment consignée par la Commission, en l'intégrant à l'accréditation de l'agent négociateur. La méthode ainsi choisie demeure en vigueur pour la ronde de négociation suivante, à moins d'être modifiée par l'agent négociateur de la manière prescrite par la Commission. On voit au tableau 2 qu'à la fin de l'année, 92 unités de négociation (nommées au tableau 6) avaient choisi la conciliation et que 65 (nommées au tableau 7) avaient opté pour l'arbitrage.

B-18 Au cours de l'année, la section locale 1518 du Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, qui représente les employés de la catégorie de l'exploitation de la BFC de Chilliwack, a choisi l'arbitrage comme méthode de règlement des différends avec le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes.

B-19 Le paragraphe 36(2) de la Loi prévoit que, en faisant son choix, l'agent négociateur peut demander à la Commission d'obtenir de l'employeur une liste des membres de l'unité de négociation que celui-ci considère comme des employés désignés aux termes de

l'article 79 et à qui il serait par conséquent interdit de participer à une grève. L'agent négociateur ne peut contester la liste à ce moment-là. Pendant l'année, trois agents négociateurs différents ont présenté à la Commission six demandes de ce genre. Une seule de ces demandes a donné lieu à la présentation d'une demande visant à faire modifier la méthode de règlement des différends.

B-20 Comme on le voit au tableau 8, la Commission a reçu 15 demandes de modification de la méthode de règlement des différends, dont 13 de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui a demandé à la Commission de prendre acte que l'arbitrage devait être la méthode de règlement des différends entre le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes et les employés des catégories de l'exploitation et du soutien administratif de la BFC de Kingston et de la BFC de Goose Bay, ainsi qu'entre le même employeur et les employés de la catégorie du soutien administratif de la BFC d'Ottawa. Ces cinq demandes ont toutefois été reçues par la Commission après que l'employeur eut fait parvenir son avis de négocier à l'Alliance. L'Alliance a envoyé à l'employeur son propre avis de négocier après avoir présenté ses demandes de changement de la méthode de règlement des différends à la Commission, mais celle-ci a jugé qu'il ne s'agissait pas vraiment là d'un avis de négocier au sens de la Loi. La Commission a dû consigner les demandes de changement, mais elles ne seront pas applicables avant la prochaine ronde de négociation.

EMPLOYÉS DÉSIGNÉS DANS L'INTÉRÊT DE LA SÛRETÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU PUBLIC

B-21 Les employés désignés sont des personnes dont l'exercice des fonctions est jugé nécessaire dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du public; le paragraphe 101(1) de la Loi leur interdit par conséquent de faire la grève. Même quand l'agent négociateur choisit la conciliation comme méthode de règlement des différends, aucun bureau de négociation ne peut être établi (et aucune grève légale ne peut avoir lieu) avant que les employés désignés de l'unité de négociation n'aient été identifiés par entente des parties ou par décision de la Commission.

B-22 Trente-huit listes d'employés désignés dans quarante-deux unités de négociation ont été reportées de l'année précédente. Toutes avaient été présentées par le Conseil du Trésor et toutes avaient fait l'objet d'une opposition de la part des agents négociateurs. Les affaires relatives à 16 de ces listes, touchant environ 2 700 employés

ont pris fin après la signature de conventions collectives entre l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada et l'employeur.

B-23 L'Alliance de la Fonction publique a retiré son opposition contre 21 des 22 listes restantes, touchant 63 900 employés dans 25 unités de négociation. Le Conseil du Trésor avait présenté à la Commission et à l'agent négociateur des listes d'employés désignés pour la plupart de ces unités de négociation, mais avant que les employés désignés aient été notifiés de leur désignation et que les bureaux de conciliation aient été établis, la Commission a été informée que les conventions collectives avaient été signées et l'on avait mis fin à la procédure de désignation.

B-24 Dans le cas de la dernière liste, touchant environ 1 300 secrétaires, sténographes et dactylographes, les avis avaient été envoyés au début de l'année financière. Trois mois plus tard, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor signaient la convention collective.

B-25 Pendant l'année à l'étude, la Commission a reçu en tout sept listes d'employés désignés dans sept unités de négociation. Six de ces listes ont été déposées par le Conseil du Trésor et la septième par le Conseil national de recherches du Canada. Six des sept listes ont fait l'objet d'une opposition.

B-26 Le Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada ne s'est pas opposé à la désignation, par le Conseil du Trésor, de 235 employés membres de l'unité de négociation du groupe des services d'imprimerie (non-surveillants), conformément à l'article 79 de la Loi. Ces employés avaient été notifiés de leur désignation pendant l'année.

B-27 L'affaire concernant la désignation des employés du groupe des agents de recherche et des agents du Conseil de recherches a été déclarée classée au cours de l'année, à la suite de la signature d'une convention collective par le Conseil national de recherches et l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada.

B-28 Une autre affaire a été classée quand le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada ont signé une convention collective pour les employés du groupe de la gestion des systèmes d'ordinateurs.

B-29 L'Alliance de la Fonction publique du Canada a demandé une audience pour faire déterminer qui, parmi les 1 160 membres du groupe de l'enseignement, avait des fonctions dont l'exercice est nécessaire pour la sûreté et la sécurité du public. La Commission a jugé que, de tous les employés dont les noms lui avaient été soumis par le Conseil du Trésor, seuls les 38 conseillers pédagogiques avaient de telles fonctions. À la fin de l'année, la Commission a été avisée que l'employeur avait contesté sa décision devant la Cour d'appel fédérale.

B-30 Les oppositions de l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada à la désignation, par le Conseil du Trésor, des employés membres des unités de négociation des sciences physiques, du génie et de l'arpentage, et de la médecine vétérinaire ont été reportées à l'année suivante.

DÉCLARATION DES DROITS DU SUCCESSEUR

B-31 L'article 48 de la Loi prévoit qu'une association d'employés peut demander à la Commission de décider quels sont les droits, privilèges et devoirs acquis ou conservés par elle à la suite d'une fusion d'associations d'employés ou d'un transfert de compétence parmi des associations de ce genre. Pendant l'année à l'étude, la section locale 175 du Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce a demandé à la Commission de la reconnaître comme successeur des sections locales 486 et 206 de ce syndicat. La Commission avait accrédité la section locale 486 à titre de représentant de certains employés du Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes appartenant à la catégorie de l'exploitation à la BFC d'Ottawa et au QGDN, à Ottawa; elle avait accrédité la section locale 206 à titre d'agent négociateur des employés du même employeur qui faisaient partie de la catégorie de l'exploitation à la BFC de Borden et à la BFC de North Bay. La demande était en instance à la fin de l'année.

AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 18 DE LA LOI

B-32 L'article 18 de la Loi, intitulé "Pouvoirs et fonctions de la Commission", confère à celle-ci des pouvoirs généraux ou résiduaires. La Commission se fonde sur cet article pour connaître des allégations de non-respect des articles de la Loi qui imposent aux parties des obligations essentielles à l'application de la Loi, quand celle-ci ne prévoit pas de mesures correctives précises. Onze

demandes de ce genre ont été présentées à la Commission au cours de l'année à l'étude et deux autres ont été reportées de l'année précédente.

B-33 Dans l'une de ces deux dernières affaires, l'Alliance de la Fonction publique du Canada s'est opposée au fait que l'employeur identifie une personne comme personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles au sens de l'article 2 de la Loi; l'affaire a été retirée par l'Alliance avec le consentement de la Commission.

B-34 Dans une autre demande, l'Alliance a allégué que le Conseil du Trésor avait modifié ses lignes directrices sur les conflits d'intérêts après avoir donné avis de négocier. La Commission s'est prononcée en faveur de l'Alliance, déclarant que l'employeur avait contrevenu à la Loi et lui ordonnant de la respecter. Le Conseil du Trésor a invoqué l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale pour renvoyer la décision à la Cour d'appel fédérale, mais il a retiré son appel par la suite.

B-35 Neuf des onze demandes reçues cette année ont été présentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Sept d'entre elles contestaient l'identification de certaines personnes par le Conseil du Trésor comme préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles. L'Alliance a par la suite retiré trois demandes et l'employeur en a retiré une, de sorte qu'il restait trois demandes en instance à la fin de l'année.

B-36 La Commission a rejeté une autre demande dans laquelle l'Alliance alléguait que le Conseil du Trésor n'avait pas respecté l'article 51 de la Loi en changeant le nombre quotidien d'heures de cours des employés de l'unité de négociation du groupe de l'enseignement, quand une décision arbitrale portant sur ce groupe avait été rendue. L'Alliance a renvoyé la décision à la Cour d'appel fédérale en se fondant sur l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. Après la fin de l'année, la Cour fédérale a fait droit à la demande et l'a renvoyée à la Commission avec une ordonnance. Par la suite, la Commission a rendu une autre décision précisant que la disposition sur le nombre quotidien d'heures de cours précisé dans la convention collective expirée devait rester en vigueur comme condition d'emploi jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective soit signée.

B-37 Dans son autre demande, l'Alliance alléguait que le Service canadien du renseignement de sécurité n'avait pas versé aux membres de certains groupes professionnels de la catégorie du soutien administratif la totalité de leur traitement de rappel, violant ainsi

l'article 56 de la Loi. Une entente est intervenue entre les parties à cet égard et la demande a été retirée avec l'autorisation de la Commission.

B-38 L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada a demandé à la Commission d'interdire au Conseil du Trésor d'appliquer une nouvelle politique de stationnement, invoquant le fait que les groupes du droit, de la médecine et de la météorologie avaient donné avis de négocier avant la date d'entrée en vigueur de la nouvelle politique. Le groupe du commerce a été substitué à celui du droit à l'audience. La Commission a fait droit à la demande et elle a ordonné à l'employeur de continuer d'appliquer l'ancienne politique de stationnement dans le cas des trois groupes, et de dédommager les employés des frais supplémentaires qu'ils devaient payer.

B-39 La dernière demande a été présentée par l'Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s, qui alléguait que l'employeur n'avait pas respecté le paragraphe 99(4) de la Loi en n'appliquant pas une décision rendue au cours de la procédure de règlement des griefs. L'affaire a été mise au rôle pour être entendue au début de l'année suivante.

DEMANDES DE RÉVISION DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION

B-40 L'article 25 de la Loi dispose que la Commission peut examiner de nouveau, annuler ou modifier toute décision ou ordonnance qu'elle a rendue. La Commission a reçu deux demandes de ce genre au cours de l'année. L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada a demandé à la Commission de modifier la décision qu'elle avait rendue le 30 août 1968 en accréditant l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada à titre d'agent négociateur du groupe de la réglementation scientifique de la catégorie scientifique et professionnelle. Le requérant a demandé à la Commission de lui donner deux accréditations distinctes, l'une pour le sous-groupe de l'examen des brevets et l'autre pour le sous-groupe de la réglementation scientifique, qui, réunis, constituent l'unité de négociation actuelle. L'audience a eu lieu et la Commission devait rendre sa décision au début de l'année suivante. Dans l'autre affaire, une personne a demandé à la Commission de réexaminer la décision qu'elle avait rendue le 18 février 1987 en rejetant une demande d'annulation d'accréditation présentée par le même requérant. Cette demande était en instance à la fin de l'année.

DEMANDES DE PROLONGATION DE DÉLAI

B-41 Deux demandes reportées de l'année précédente ont été retirées par les requérants. Trois demandes présentées pendant l'année étaient des demandes de prolongation du délai de présentation d'un grief. La Commission a fait droit à deux d'entre elles à la suite d'une audience; l'autre était en instance à la fin de l'année. Les trois autres demandes présentées au cours de l'année portaient sur la prolongation du délai de renvoi d'un grief à l'arbitrage. À la suite d'une audience, la Commission a fait droit à deux d'entre elles; elle examinait la dernière à la fin de l'année.

PLAINTES FONDÉES SUR L'ARTICLE 20 DE LA LOI

B-42 L'article 20 de la Loi impose à la Commission l'obligation d'enquêter sur toute plainte portant sur des pratiques professionnelles injustes, comme celles qui sont prévues par les articles 8, 9 et 10, ou sur l'omission de l'employeur d'appliquer la décision d'un arbitre ou de donner effet à une disposition d'une décision arbitrale. La Commission a de plus le pouvoir d'ordonner des mesures correctives. Dix-sept plaintes ont été reportées de l'année précédente et 71 ont été reçues par la Commission au cours de l'année.

	Plaintes reportées	Plaintes reçues
Retirées	4	7
Remises à plus tard	1	2
Rejetées	5	2
Maintenues	1	-
Pendantes	5	7
En instance	1	41
Prévues pour l'année suivante	—	12
TOTAL	17	71

B-43 Les huit plaintes qui ont fait l'objet d'une décision au cours de l'année concernaient des allégations d'intimidation d'employés qui avaient présenté des griefs, d'immixtion dans l'administration d'une association d'employés, de distinction injuste dans les possibilités d'avancement en raison des activités syndicales des employés et

d'intimidation d'employés qui s'étaient prévalus des droits que leur confère la Loi.

B-44 Dans l'une des plaintes rejetées, le plaignant alléguait que le fait d'avoir eu son nom inscrit par erreur sur la liste des "employés désignés" de l'employeur le privait de son droit de participer à une grève légale. La Commission a jugé qu'une plainte fondée sur l'article 20 ne peut être utilisée pour attaquer un aspect quelconque du processus de désignation prévu par l'article 79; seul l'agent négociateur a le droit de s'opposer aux listes d'employés désignés de l'employeur.

3

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)

Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
Scientifique et professionnelle	28	20 896	2 138	23 034	9,28
Administration et service extérieur	10	47 617	7 590	55 207	13,74
Technique	13	26 742	883	27 625	3,19
Soutien administratif	5	64 907	4 491	69 398	6,47
Exploitation	20	42 640	357	42 997	0,83
TOTAL	**76**	**202 802**	**15 459**	**218 261**	**7,08 %**

4

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
IPFPC	Scientifique et prof.	24	12 710	1 535	14 245	10,77
	Admin. et serv. ext.	2	5 495	215	5 710	3,76
AFPC	Scientifique et prof.	3	5 714	532	6 246	8,51
	Admin. et serv. ext.	6	40 021	7 182	47 203	15,21
	Technique	8	18 678	394	19 072	2,06
	Soutien administratif	5	64 907	4 491	69 398	6,47
	Exploitation	17	39 389	254	39 643	0,64
APASE	Admin. et serv. ext.	1	1 063	84	1 147	7,32
ACCTA	Technique	1	1 981	180	2 161	8,32
FIOE (section locale 2228)	Technique	1	2 893	116	3 009	3,85
GMMC	Technique	1	1 458	125	1 583	7,89
CUAG	Exploitation	1	1 030	10	1 040	,96
CMTCM(E)	Exploitation	1	1 438	56	1 494	3,74
CMTCM (Esq.)	Exploitation	1	783	37	820	4,51
AESS	Scientifique et prof.	1	2 472	71	2 543	2,79
SCEPT	Admin. et serv. ext.	1	1 030	109	1 147	9,50
ACPER	Technique	1	1 201	22	1 223	1,79
AGNA	Technique	1	531	46	577	7,97
TOTAL		**76**	**202 802**	**15 459**	**218 261**	**7,08 %**

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
OFFICE NATIONAL DU FILM						
IPFPC	Scientifique et prof.	1	16	2	18	11,11
IPFPC	Admin. et serv. ext.	1	131	32	163	19,63
SGCT	Technique	1	298	14	312	4,48
SCFP (section locale 2656)	Soutien administratif	1	166	36	202	17,82
SCFP (section locale 2656)	Exploitation	1	61	1	62	1,61
TOTAL		5	672	85	757	11,22 %
CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES						
IPFPC	Scientifique et prof.	2	1 141	27	1 168	2,31
IPFPC	Admin. et serv. ext.	2	47	1	48	2,08
AECR	Admin. et serv. ext.	3	132	16	148	18,81
AECR	Technique	1	835	2	837	0,23
AECR	Soutien administratif	3	503	62	565	10,97
AECR	Exploitation	2	233	0	233	0,00
TOTAL		13	2 891	108	2 999	3,60 %
COMMISSION D'ÉNERGIE DU NORD CANADIEN						
AFPC	Exploitation (non-surveillants)	1	127	0	127	0,00 %
CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE						
AFPC	Admin. et serv. ext.	1	371	7	378	1,85
AFPC	Technique	1	97	0	97	0,00
AFPC	Soutien administratif (opérateurs)	1	36	0	36	0,00
AFPC	Soutien administratif (non-opérateurs)	1	113	14	127	11,02
AFPC	Exploitation	1	23	0	23	0,00
AFPC	Ingénieurs prof.	1	52	0	52	0,00
TOTAL		6	692	21	713	2,94 %

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL						
AFPC	Scientifique et prof.	1	192	0	192	0,00
AFPC	Admin. et serv. ext.	1	25	10	35	28,57
AFPC	Soutien administratif	1	100	33	133	24,81
AFPC	Exploitation	1	0	0	0	0,00
TOTAL		4	317	43	360	11,94 %
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES						
AFPC	Admin. et serv. ext.	1	38	4	42	9,52
AFPC	Soutien administratif	1	44	3	47	6,38
TOTAL		2	82	7	89	7,86 %
PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES						
AFPC	Soutien administratif — BFC de Bagotville	1	8	0	8	0,00
AFPC	Exploitation — BFC de Bagotville	1	25	0	25	0,00
UTUAC (section locale 206)	Exploitation — BFC de Borden	1	210	1	211	0,47
STACA (section locale 397)	Exploitation — BFC de Calgary	1	40	0	40	0,00
UTUAC (section locale 1973)	Exploitation — BFC de Chatham	1	25	1	26	3,84
AFPC	Soutien administratif — BFC de Chilliwack	1	9	0	9	0,00
UTUAC (section locale 1518)	Exploitation — BFC de Chilliwack	1	75	1	76	1,31
UTUAC (section locale 1518)	Exploitation — BFC de Comox	1	41	0	41	0,00
UTUAC (section locale 1973)	Exploitation — BFC de Cornwallis	1	81	0	81	0,00
UTUAC (section locale 401)	Exploitation — BFC d'Edmonton	1	50	0	50	0,00
UTUAC (section locale 1518)	Exploitation — BFC d'Esquimalt	1	100	6	106	5,66
AFPC	Soutien administratif — BFC de Gagetown	1	13	1	14	7,14
UTUAC (section locale 1973)	Exploitation — BFC de Gagetown	1	145	3	148	2,02
AFPC	Soutien administratif — BFC de Goose Bay	1	5	0	5	0,00

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
AFPC	Exploitation — BFC de Goose Bay	1	70	0	70	0,00
UTUAC (section locale 1973)	Exploitation — BFC de Greenwood	1	113	1	114	0,87
UTUAC (section locale 1973)	Exploitation — BFC de Halifax	1	130	9	139	6,47
AFPC	Soutien administratif — BFC de Kingston	1	10	1	11	9,09
AFPC	Exploitation — BFC de Kingston	1	81	0	81	0,00
AFPC	Exploitation — BFC de Montréal	1	37	0	37	0,00
UTUAC (section locale 1400)	Exploitation — BFC de Moose Jaw	1	20	3	23	13,04
UTUAC (section locale 206)	Exploitation — BFC de North Bay	1	22	0	22	0,00
AFPC	Soutien administratif — QGDN Ottawa	1	27	2	29	6,89
AFPC	Exploitation — QGDN Ottawa	1	5	0	5	0,00
AFPC	Technique — QGDN Ottawa	1	6	0	6	0,00
AFPC	Soutien administratif — BFC d'Ottawa	1	29	0	29	0,00
UEC (section locale 486)	Exploitation — BFC d'Ottawa	1	150	2	152	1,31
UEC (section locale 486)	Exploitation — CMDN Ottawa	1	9	2	11	18,18
AFPC	Soutien administratif — BFC de Petawawa	1	12	1	13	7,69
AFPC	Exploitation — BFC de Petawawa	1	130	0	130	0,00
AFPC	Exploitation — BFC de Saint-Jean	1	50	0	50	0,00
UTUAC (section locale 1973)	Exploitation — BFC de Shearwater	1	44	2	46	4,34
STACM (section locale 832)	Exploitation — BFC de Shilo	1	76	0	76	0,00
AFPC	Exploitation — BFC de Suffield	1	31	0	31	0,00
UTUAC (section locale 1973)	Exploitation — BFC de Summerside	1	40	0	40	0,00
AFPC	Soutien administratif — BFC de Toronto	1	8	0	8	0,00

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
AFPC	Exploitation — BFC de Toronto	1	30	0	30	0,00
AFPC	Soutien administratif — BFC de Trenton	1	11	0	11	0,00
UTUAC (section locale 1979)	Exploitation — BFC de Trenton	1	96	0	96	0,00
AFPC	Exploitation — BFC de Valcartier	1	140	5	145	3,44
AFPC	Soutien administratif — BFC de Valcartier	1	13	4	17	23,52
UTUAC (section locale 401)	Exploitation — BFC de Wainwright	1	21	1	22	4,54
TOTAL		42	2 238	46	2 284	2,01 %
CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN DE LA SITUATION DE LA FEMME						
SCEPT	Admin. et serv. ext.	1	14	7	21	23,33
SCEPT	Soutien administratif	1	13	4	17	23,52
SCEPT	Scientifique et prof.	1	6	0	6	0,00
TOTAL		3	33	11	44	25,00 %
CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES						
AFPC	Soutien administratif	1	21	3	24	12,50 %
TOTAL		**77**	**7 073**	**324**	**7 397**	**4,38 %**

6

Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Employeur: Conseil du Trésor		
Achat et approvisionnement	1 968	AFPC
Actuariat	24	IPFPC
Administration des programmes	24 511	AFPC
Agriculture	271	IPFPC
Architecture et urbanisme	334	IPFPC
Art dentaire	38	IPFPC
Bibliothéconomie	480	AFPC
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes		
— surveillants	187	AFPC
— non-surveillants	1 768	AFPC
Chimie	392	IPFPC
Commis aux écritures et aux règlements	49 064	AFPC
Communications	650	AFPC
Dessin et illustrations	1 688	AFPC
Électronique	2 893	FIOE (section locale 2228)
Enseignement	2 197	AFPC
Équipages de navire		
— surveillants	507	AFPC
— non-surveillants	2 317	AFPC
Ergothérapie et physiothérapie	26	IPFPC
Gardiens de phare		
— surveillants	154	AFPC
— non-surveillants	221	AFPC
Génie et arpentage	2 662	IPFPC
Gestion des systèmes d'ordinateurs	3 467	IPFPC
Inspection des produits primaires	2 735	AFPC
Inspection technique	1 452	AFPC
Manoeuvres et hommes de métier		
— surveillants	2 042	AFPC
— non-surveillants	13 818	AFPC
Mathématiques	183	IPFPC
Mécanographie	375	AFPC
Médecine vétérinaire	617	IPFPC

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Pharmacie	55	IPFPC
Photographie	152	AFPC
Pompiers		
— surveillants	108	AFPC
— non-surveillants	1 244	AFPC
Programmes de bien-être social	1 643	AFPC
Psychologie	122	IPFPC
Recherche historique	269	IPFPC
Recherche scientifique	1 998	IPFPC
Réglementation scientifique	441	IPFPC
Réparation des navires (côte est)	1 438	CMTCM (Est)
Réparation des navires (côte ouest)	783	CMTCM (Esquimalt) (C.-B.))
Sciences biologiques	1 107	IPFPC
Sciences domestiques	47	IPFPC
Sciences forestières	162	IPFPC
Sciences infirmières	1 620	IPFPC
Sciences physiques	877	IPFPC
Secrétariat, sténographie et dactylographie	11 710	AFPC
Service social	123	IPFPC
Services administratifs	8 455	AFPC
Services correctionnels		
— surveillants	560	AFPC
— non-surveillants	4 313	AFPC
Services d'imprimerie		
— non-surveillants	1 030	CUAG
Services d'information	1 181	AFPC
Services divers		
— surveillants	1 510	AFPC
— non-surveillants	9 043	AFPC
Services hospitaliers		
— surveillants	93	AFPC
— non-surveillants	1 411	AFPC
Services scientifiques de la défense	525	IPFPC
Soutien de l'enseignement	44	AFPC
Soutien des sciences sociales	2 166	AFPC
Soutien technologique et scientifique	7 332	AFPC
Techniciens divers	3 109	AFPC
Traitement mécanique des données	3 108	AFPC
Traduction	1 038	SCEPT
Vérification	3 037	AFPC
	188 895	

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada		
Catégorie de l'exploitation — Certains employés	0	AFPC
Employeur: Commission d'énergie du Nord canadien		
Catégorie de l'exploitation — non-surveillants	127	AFPC
Employeur: Conseil de recherches médicales		
Catégorie du soutien administratif	21	AFPC
Employeur: Conseil national de recherches		
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches	1 081	IPFPC
Bibliothéconomie	60	IPFPC
Traduction	9	IPFPC
	1 150	
Employeur: Office national du film		
Catégorie de l'administration et du service extérieur	131	IPFPC
Catégorie scientifique et professionnelle	16	IPFPC
	147	
Employeur: Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes		
Catégorie de l'exploitation — BFC de Bagotville	25	AFPC
Catégorie du soutien administratif — BFC de Bagotville	8	AFPC
Catégorie du soutien administratif — BFC de Gagetown	13	AFPC
Catégorie de l'exploitation* — BFC de Goose Bay	70	AFPC
Catégorie du soutien administratif* — BFC de Goose Bay	5	AFPC
Catégorie de l'exploitation* — BFC de Kingston	81	AFPC
Catégorie du soutien administratif* — BFC de Kingston	10	AFPC

* Agent négociateur dont la méthode de règlement des différends passera de la conciliation à l'arbitrage à la date du prochain avis de négocier collectivement.

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Catégorie de l'exploitation — BFC de Montréal	37	AFPC
Catégorie du soutien administratif* — BFC d'Ottawa	29	AFPC
Catégorie de l'exploitation — BFC de Petawawa	130	AFPC
Catégorie du soutien administratif — BFC de Petawawa	12	AFPC
Catégorie de l'exploitation — BFC de Saint-Jean	50	AFPC
Catégorie de l'exploitation — BFC de Suffield	31	AFPC
Catégorie de l'exploitation — BFC de Toronto	30	AFPC
Catégorie du soutien administratif — BFC de Toronto	8	AFPC
Catégorie de l'exploitation — BFC de Valcartier	140	AFPC
Catégorie du soutien administratif — BFC de Valcartier	13	AFPC
	692	
Employeur: Conseil consultatif canadien de la situation de la femme		
Catégorie de l'administration et du service extérieur	14	SCEPT
Catégorie du soutien administratif	13	SCEPT
Catégorie scientifique et professionnelle	6	SCEPT
	33	
TOTAL	**191 065**	

* Agent négociateur dont la méthode de règlement des différends passera de la conciliation à l'arbitrage à la date du prochain avis de négocier collectivement.

7

Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Employeur: Conseil du Trésor		
Affaires extérieures	1 063	APASE
Commerce	2 028	IPFPC
Contrôle de la circulation aérienne	1 981	ACCTA
Droit	37	IPFPC
Économique, sociologie et statistique	2 472	AESS
Gestion des finances	2 263	AFPC
Médecine	213	IPFPC
Météorologie	567	IPFPC
Navigation aérienne	531	AGNA
Officiers de navire	1 458	GMMC
Radiotélégraphie	1 201	ACPER
Services d'imprimerie — surveillants	93	AFPC
	13 907	
Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada		
Catégorie de l'administration et du service extérieur — Certains employés	25	AFPC
Catégorie du soutien administratif — Certains employés	100	AFPC
Catégorie scientifique et professionnelle	192	AFPC
	317	
Employeur: Conseil national de recherches		
Achat et approvisionnement	25	AECR
Catégorie de l'exploitation — surveillants	10	AECR
— non-surveillants	223	AECR
Catégorie technique	835	AECR
Commis et mécanographie	367	AECR
Gestion des systèmes d'ordinateurs	74	AECR

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Secrétariat, sténographie et dactylographie	114	AECR
Services administratifs	33	AECR
Services d'information	38	IPFPC
Traitement mécanique des données	22	AECR
	1 741	
Employeur: Office national du film		
Catégorie de l'exploitation	61	SCFP (section locale 2656)
Catégorie du soutien administratif	166	SCFP (section locale 2656)
Catégorie technique	298	SGCT
	525	
Employeur: Centre de la sécurité des télécommunications — ministère de la Défense nationale		
Catégorie de l'administration et du service extérieur	371	AFPC
Catégorie de l'exploitation	23	AFPC
Catégorie du soutien administratif		
— Certains employés (non-opérateurs)	113	AFPC
— Certains employés (opérateurs)	36	AFPC
Catégorie scientifique et professionnelle		
— Groupe des ingénieurs professionnels	52	AFPC
Catégorie technique	97	AFPC
	692	
Employeur: Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes		
Catégorie de l'exploitation		UTUAC (section
— BFC de Borden	210	locale 206)
Catégorie de l'exploitation		STACA (section
— BFC de Calgary	40	locale 397)
Catégorie de l'exploitation		UTUAC (section
— BFC de Chatham	25	locale 1973)
Catégorie de l'exploitation		UTUAC (section
— BFC de Chilliwack	75	locale 1518)
Catégorie du soutien administratif		
— BFC de Chilliwack	9	AFPC
Catégorie de l'exploitation		UTUAC (section
— BFC de Comox	41	locale 1518)
Catégorie de l'exploitation		UTUAC (section
— BFC de Cornwallis	81	locale 1973)

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Catégorie de l'exploitation — BFC d'Edmonton	50	UTUAC (section locale 401)
Catégorie de l'exploitation — BFC d'Esquimalt	100	UTUAC (section locale 1518)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Gagetown	145	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Greenwood	113	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Halifax	130	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Moose Jaw	20	UTUAC (section locale 1400)
Catégorie de l'exploitation — BFC de North Bay	22	UTUAC (section locale 206)
Catégorie de l'exploitation — QGDN Ottawa	5	AFPC
Catégorie du soutien administratif — QGDN Ottawa	27	AFPC
Catégorie technique — QGDN Ottawa	6	AFPC
Catégorie de l'exploitation — CMDN Ottawa	9	UEC (section locale 486)
Catégorie de l'exploitation — BFC d'Ottawa	150	UEC (section locale 486)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Shearwater	44	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Shilo	76	STACM (section locale 832)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Summerside	40	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Trenton	96	UTUAC (section locale 1979)
Catégorie du soutien administratif — BFC de Trenton	11	AFPC
Catégorie de l'exploitation — BFC de Wainwright	21	UTUAC (section locale 401)
	1 546	
Employeur: Conseil de recherches en sciences humaines		
Catégorie du soutien administratif — Commis aux écritures et aux règlements — Secrétariat, sténographie et dactylographie — Traitement mécanique des données	44	AFPC

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Catégorie de l'administration et du service extérieur — Services administratifs — Services financiers — Services d'information — Administration des programmes — Gestion des systèmes d'ordinateurs et tous les employés désignés sous le nom d'agents des programmes de subventions	38	AFPC
	82	
Employeur: Service canadien du renseignement de sécurité		
Catégorie du soutien administratif — Commis aux écritures et aux règlements — Communications — Mécanographie — Secrétariat, sténographie et dactylographie	490	AFPC
TOTAL	**19 300**	

8

Changement de méthode de règlement des différends, du 1er avril 1986 au 31 mars 1987

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Parties	Changement*
Services d'imprimerie — surveillants	93	AFPC - CT	C à A
Enseignement	2 197	AFPC - CT	A à C
Vérification	3 037	AFPC - CT	A à C
Officiers de navire	1 458	GMMC - CT	C à A
Catégorie du soutien administratif — Opérateurs	36	AFPC - CST	C à A
Services d'information	38	IPFPC - CNR	C à A
Catégorie du soutien administratif — BFC de Trenton	11	AFPC - PFNP	C à A
Catégorie du soutien administratif ** — BFC de Kingston	10	AFPC - PFNP	C à A
Catégorie de l'exploitation ** — BFC de Kingston	81	AFPC - PFNP	C à A
Catégorie du soutien administratif ** — BFC d'Ottawa	29	AFPC - PFNP	C à A
Catégorie du soutien administratif ** — BFC de Goose Bay	5	AFPC - PFNP	C à A
Catégorie de l'exploitation ** — BFC de Goose Bay	70	AFPC - PFNP	C à A
Catégorie du soutien administratif — QGDN d'Ottawa	27	AFPC - PFNP	C à A
Catégorie de l'exploitation — QGDN d'Ottawa	5	AFPC - PFNP	C à A
Catégorie technique — QGDN d'Ottawa	6	AFPC - PFNP	C à A
TOTAL	**7 103**		

* A — Arbitrage
C — Conciliation

** Agent négociateur dont la méthode de règlement des différends passera de la conciliation à l'arbitrage à la date du prochain avis de négocier collectivement.

AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS

C-1 La Partie IV de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique prévoit une procédure de règlement des griefs portant sur un large éventail de questions, ainsi qu'un système d'arbitrage des griefs relatif à des "droits". Il s'agit là de griefs découlant de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, ou de l'imposition d'une mesure disciplinaire majeure. La Loi emploie les termes "arbitrage des griefs" pour désigner le règlement définitif des différends relatifs à des droits. Dans la plupart des juridictions, on appelle ce procédé "arbitrage des différends", mais la Loi emploie cette dernière expression pour désigner le règlement exécutoire des différends relatifs à des "intérêts", c'est-à-dire des questions soulevées au cours de la négociation des conventions collectives.

C-2 L'article 90 de la Loi reconnaît aux employés le droit, sous certaines conditions, de présenter un grief du premier au dernier palier de la procédure, dans les ministères ou les organismes auxquels la Loi s'applique. La procédure de règlement des griefs est précisée dans le Règlement et règles de procédure de la CRTFP ou établie par les parties dans les conventions collectives. L'employé s'estimant lésé ne peut renvoyer son grief à l'arbitrage en vertu de l'article 91 qu'après avoir épuisé la procédure de règlement des griefs de son ministère ou de son organisme et ce, seulement si son grief entre dans les catégories définies ci-après. Le renvoi est alors entendu et tranché par un membre de la Commission faisant office d'arbitre.

C-3 Le tableau 9 porte sur les griefs renvoyés à l'arbitrage en vertu de divers articles de la Loi chaque année depuis avril 1983, avec les totaux cumulatifs depuis avril 1967. L'article 91 de la Loi prévoit deux catégories de griefs arbitrables. La première, définie à l'alinéa 91(1)a), comprend les griefs découlant de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Dans ce cas, pour renvoyer le grief à l'arbitrage, l'employé doit obtenir l'autorisation de son agent négociateur. Au cours de l'année à l'étude, 621 de ces griefs ont été renvoyés à l'arbitrage.

C-4 L'autre catégorie de griefs arbitrables prévue par l'article 91 de la Loi est définie à l'alinéa 91(1)b): il s'agit des griefs découlant "d'une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire". En pareil cas, l'employé n'a pas besoin d'obtenir l'autorisation de son agent négociateur pour renvoyer son grief à l'arbitrage. Cette catégorie de griefs comprend aussi ceux qui sont présentés par des employés qui n'ont pas d'agent négociateur, notamment les personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Pendant l'année, 301 griefs fondés sur cet alinéa ont été renvoyés à l'arbitrage.

C-5 L'article 98 de la Loi a été invoqué dans le cas de 29 autres griefs renvoyés à l'arbitrage. Cet article prévoit le règlement de différends ne pouvant faire l'objet d'un grief présenté par un employé isolé. C'est le cas quand l'employeur ou l'agent négociateur cherche à faire exécuter une obligation qu'il prétend découler d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

C-6 Le tableau 10 porte sur les renvois à l'arbitrage présentés et reçus entre 1983 et 1987. Il y a eu 951 griefs renvoyés à l'arbitrage au cours de l'année à l'étude et 624 autres ont été reportés de l'année précédente, ce qui donne en tout 1 575 renvois à l'arbitrage. La Commission en a réglé 723 à la suite d'audiences ou d'ententes entre les parties, de sorte qu'il restait 852 affaires à régler à la fin de l'année. Les 951 griefs renvoyés à l'arbitrage au cours de l'année représentent une augmentation de 35 % par rapport à l'année précédente (707 griefs). L'augmentation est essentiellement attribuable à l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui en a renvoyé 67 % de plus que l'année précédente (711 contre 426).

C-7 Par ailleurs, même si 335 affaires réparties sur 525 jours ont été mises au rôle pour être entendues, il y a eu seulement 240 audiences, occupant 355 jours. En d'autres termes, le pourcentage des ajournements, des ententes et des retraits intervenus entre la date de mise au rôle et celle de l'audience (ou à l'audience même) représente en tout près du tiers des affaires prévues. L'Alliance a été partie à 160 (près de 67 %) des audiences tenues au cours de l'année.

C-8 La Commission serait capable de tenir plus d'audiences, mais les deux principales parties, le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, n'y consacrent que des ressources humaines limitées. Comme l'arriéré semble menacer de persister et que de plus en plus d'affaires ne sont pas entendues dans un délai acceptable après leur renvoi, la Commission a essayé de résoudre le

problème de concert avec le Conseil du Trésor et l'Alliance. Les deux parties se réunissent donc régulièrement avec la Commission pour fixer les dates d'audience, la Commission donnant la priorité aux affaires qui portent sur un congédiement ou une suspension à long terme. La Commission a pressé les parties d'augmenter la cadence des renvois inscrits au rôle et aussi de mieux analyser les griefs, afin d'aboutir plus vite à des ententes fondées sur la jurisprudence. Pourtant, au cours de l'année, il est devenu évident que la situation ne s'améliorait pas.

C-9 La Commission a donc informé le Conseil du Trésor et l'Alliance qu'elle fixerait un minimum de 25 audiences par mois pour régler les griefs renvoyés par l'Alliance et ce, à partir du mois de novembre 1986 et jusqu'à nouvel ordre. La Commission compte tenir d'autres audiences pour entendre les griefs renvoyés par les employés eux-mêmes et par les autres agents négociateurs, en sus de ce nombre minimum d'audiences. Qui plus est, la Commission a prévenu les parties qu'elle les avertirait dans les trois mois de l'augmentation du nombre minimum d'audiences à tenir chaque mois par la suite. La Commission a été amenée à prendre cette décision par l'augmentation anticipée du nombre d'audiences qu'elle devra tenir en raison des responsabilités accrues qui lui sont imparties par la Partie IV du Code canadien du travail et par la Loi sur les relations de travail au Parlement.

C-10 Le Conseil du Trésor, la plupart des employeurs distincts et les agents négociateurs ont leur siège à Ottawa. C'est pourquoi il est souvent pratique de tenir les audiences d'arbitrage dans cette ville. Toutefois, il arrive souvent qu'il soit préférable de tenir l'audience dans la localité d'où émane le grief, ou à proximité. Dans ce cas, la Commission tient toujours compte des préférences des parties. Pendant l'année, il y a eu au moins une audience dans les localités suivantes:

Alberta:	Banff, Calgary, Edmonton, Jasper, Lacombe, Medicine Hat
Colombie-Britannique:	Agassiz, Bella Coola, Chilliwack, Coquitlam, Harrison Hot Springs, Prince Rupert, Richmond, Vancouver, Victoria
Manitoba:	Winnipeg
Nouveau-Brunswick:	Gagetown, Moncton, Saint John
Nouvelle-Écosse:	Dartmouth, Digby, Halifax, Sydney

Ontario:	Barrie, Hamilton, Kingston, Kitchener, London, Niagara Falls, North Bay, Ottawa, Peterborough, St. Thomas, Sarnia, Smiths Falls, Sudbury, Toronto
Québec:	Cowansville, Dorval, Laval, Mirabel, Montréal, Québec, Sherbrooke, Trois-Rivières, Valcartier
Saskatchewan:	Moose Jaw, Prince Albert, Regina, Saskatoon
Terre-Neuve:	Gander, Goose Bay, St. Anthony, St. John's
Territoires du Nord-Ouest:	Hay River, Inuvik

9

Griefs renvoyés à l'arbitrage, du 1er avril 1983 au 31 mars 1987

	Questions d'interprétation al. 91(1)a)	Questions disciplinaires al. 91(1)b)	Accusations d'une partie contre l'autre art. 98	Total
1986-1987	621	301	29	951
1985-1986	478	218	11	707
1984-1985	285	176	8	469
1983-1984	465	193	15	673
Totaux cumulatifs du 1er avril 1967 au 31 mars 1987				
	10 679	**6 017**	**445**	**17 141**

10

Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues, de 1983 à 1987

Année financière	Affaires reportées	Affaires reçues	Total des affaires	Total des règlements
1987-1988	852			
1986-1987	624	951	1 575	723
1985-1986	852	707	1 559	935
1984-1985	2 567	469	3 036	2 184
1983-1984	2 730	675	3 405	840

D

AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

D-1 La Loi prévoit deux méthodes de règlement des différends, le renvoi à l'arbitrage exécutoire et le renvoi à un bureau de conciliation. Seules les unités qui optent pour la seconde méthode et dont les différends font l'objet d'un rapport d'un bureau de conciliation ont le droit de faire une grève légale. Le choix entre les deux méthodes est laissé à la discrétion de l'agent négociateur, qui peut le modifier avant chaque ronde de négociation. Au 31 mars 1987, 65 unités de négociation regroupant en tout 19 300 employés environ avaient opté pour l'arbitrage (voir le tableau 7).

D-2 Le tableau 11 révèle qu'au cours de l'année, la Commission a reçu 13 demandes d'arbitrage, dont cinq reportées de l'année précédente. L'une de ces cinq demandes a fait l'objet d'une décision arbitrale, soit celle que l'Alliance de la Fonction publique du Canada avait présentée au nom des employés du groupe de l'enseignement travaillant pour le Conseil du Trésor. Celui-ci a interjeté appel de la décision à la Cour d'appel fédérale, qui a maintenu le refus de la Commission de connaître de la question de la limitation du nombre maximal d'heures d'enseignement qu'un professeur pouvait être tenu de donner en une journée.

D-3 Trois autres des demandes d'arbitrage de différends reportées de l'année précédente avaient été présentées à la Commission par l'Alliance au nom des employés de la catégorie technique, de la catégorie du soutien administratif (non-opérateurs) et de la catégorie de l'exploitation; elles sont devenues sans objet quand des conventions collectives ont été signées avec le Centre de la sécurité des télécommunications du ministère de la Défense nationale, avec l'aide des conciliateurs nommés par la Commission.

D-4 La dernière demande reportée de l'année précédente avait trait aux employés du Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes de la catégorie de l'exploitation, à la BFC de Moose Jaw. L'affaire a été classée quand une convention collective a été signée

entre l'employeur et la section locale 1400 du Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce.

D-5 La Commission a aussi tenu une audience supplémentaire sur une décision qu'elle avait rendue l'année précédente à l'égard d'employés du groupe de la gestion des finances, à la suite d'un jugement de la Cour d'appel fédérale, selon laquelle la Commission avait commis une erreur en disant n'avoir pas compétence pour connaître d'une proposition portant sur l'attribution des heures supplémentaires. La Commission a donc rendu une décision complémentaire, après avoir entendu la preuve et les observations du Conseil du Trésor et de l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

D-6 Les huit demandes d'arbitrage reçues au cours de l'année portaient sur onze unités de négociation. Quatre d'entre elles ont fait l'objet d'une décision arbitrale pendant l'année. Deux avaient trait à des employés du Conseil du Trésor; dans le premier cas, il s'agissait d'une demande présentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada au nom du groupe des services d'imprimerie (surveillants) et dans le second, d'une demande de l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada, pour le groupe de la météorologie. La troisième décision arbitrale portait sur la demande présentée par le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes à l'égard des employés de la catégorie de l'exploitation de la BFC d'Halifax, représentés par la section locale 1973 du Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce. Enfin, la quatrième décision touchait les employés de la catégorie technique de l'Office national du film, en réponse à la demande présentée par le Syndicat général du cinéma et de la télévision. Le dernier jour de l'année financière, la Commission a été informée qu'une partie de cette dernière décision avait fait l'objet d'un renvoi à la Cour d'appel fédérale.

D-7 Deux affaires d'arbitrage de différends ont pris fin quand les parties ont signé une convention collective. La première avait trait aux différends entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Centre de la sécurité des télécommunications du ministère de la Défense nationale, à l'égard d'employés de la catégorie de l'administration et du service extérieur. L'autre mettait en cause l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada et le Conseil national de recherches du Canada et avait trait aux employés du groupe des services d'information.

D-8 Une commission d'arbitrage devait se réunir au début de l'année suivante pour entendre les observations de l'Alliance de la

Fonction publique du Canada et du Service canadien du renseignement de sécurité au sujet d'un différend portant sur des employés membres du groupe des commis aux écritures et aux règlements, du groupe du secrétariat, de la sténographie et de la dactylographie, et des groupes des communications et de la mécanographie.

D-9 La dernière demande était en instance à la fin de l'année. Elle avait été présentée (vers la fin de l'année) par l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien, au nom des contrôleurs de la circulation aérienne employés par le Conseil du Trésor.

11

Différends renvoyés à l'arbitrage, du 1er avril 1986 au 31 mars 1987

Unité de négociation	Agent négociateur	Employeur	Différend réglé sans audition	Décision arbitrale	Affaires reportées à l'année financière suivante
Affaires reportées de 1985-1986					
Enseignement	AFPC*	CT		X	
Catégorie de l'exploitation	AFPC*	CST	X		
Catégorie technique	AFPC*	CST	X		
Catégorie du soutien administratif (non- opérateurs)	AFPC*	CST	X		
Catégorie de l'exploitation — BFC de Moose Jaw	UTUAC(1400)*	PFNP	X		
Affaires présentées en 1986-1987					
Catégorie de l'administration et du service extérieur	AFPC*	CST	X		
Catégorie de l'exploitation — BFC d'Halifax	UTUAC(1973)	PFNP*		X	
Contrôle du trafic aérien	ACCTA	CT			X
Services d'imprimerie — surveillants	AFPC*	CT		X	
Météorologie	IPFPC*	CT		X	
Catégorie technique	SGCT*	ONF		X	
Services d'information	IPFPC*	CNR	X		
**Commis aux écritures et aux règlements	AFPC*	SCRS			X
**Secrétariat, sténographie et dactylographie	AFPC*	SCRS			X
**Communications	AFPC*	SCRS			X
**Mécanographie	AFPC*	SCRS			X

* Indique quelle partie a demandé l'arbitrage
** Une des quatre unités de négociation touchées par une même demande.

CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMENS

E-1 Un nombre sans précédent de demandes d'aide d'un tiers ont été reportées de l'année précédente; dans la plupart des cas, ces demandes se situaient dans le contexte de la négociation de conventions cadres. En février 1987, M. Paul Morin a été nommé médiateur principal.

CONCILIATION

E-2 La Commission a reçu neuf demandes de nomination d'un conciliateur, dont cinq à l'égard d'employés d'employeurs distincts. Six des neuf demandes portaient sur des groupes représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

E-3 Au cours de l'année précédente, les 18 unités de négociation assujetties à l'entente cadre signée par l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada et par le Conseil du Trésor s'étaient entendues sur toutes les questions en litige. La convention n'avait toutefois pas été ratifiée; ces affaires ont donc été reportées à l'année à l'étude, au cours de laquelle la convention a été ratifiée par 17 des 18 unités de négociation. Les demandes présentées par les 11 autres unités, toutes affiliées à l'Alliance de la Fonction publique du Canada, ont aussi été reportées à l'année à l'étude.

BUREAUX DE CONCILIATION

E-4 Comme on l'a vu dans le Rapport annuel de l'exercice 1985-1986, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor se sont mis d'accord sur un système de négociations à deux phases. Au cours de la première phase, les négociations ont porté sur les conditions applicables à tous les groupes et les parties ont convenu d'être liées par le rapport du bureau de conciliation chargé de ces questions. Ce rapport a été présenté en octobre 1986.

E-5 Sur 25 demandes d'établissement d'un bureau de conciliation reportées de l'année précédente, 23 avaient été faites par l'Alliance au nom de groupes qu'elle représentait au cours des négociations de la "deuxième phase" (particulières à chaque groupe). Une grande partie des questions négociées au cours de la deuxième phase ont été réglées sans qu'il ait été nécessaire d'avoir recours à des conciliateurs ou à des bureaux de conciliation, compte tenu surtout du fait que, vers la fin de l'année financière précédente, une tendance s'était établie à l'égard de la révision des traitements. Les parties avaient demandé que des bureaux de conciliation soient établis pour résoudre les questions en litige, et la Commission avait fixé des audiences pour déterminer le mandat de ces bureaux.

E-6 Pendant l'année financière précédente, deux audiences de ce genre avaient porté sur les changements technologiques et la sécurité d'emploi, questions qui ont aussi été étudiées à l'audience ayant trait à l'unité du groupe des équipages de navires, où les parties ont discuté de l'application de la Charte des droits et libertés. Après que le Président eut jugé que l'audience n'était pas l'endroit voulu pour trancher cette question, les groupes intéressés ont décidé qu'il n'était plus nécessaire de poursuivre. Il y a eu bien peu d'autres audiences en vue de l'établissement des mandats.

MÉDIATION

E-7 À la suite de la publication des rapports des bureaux de conciliation, deux médiateurs ont été nommés. Ni l'un ni l'autre ne faisaient partie du personnel des Services de médiation. Dans chaque cas, des ententes ont été conclues, avec le médiateur dans le cas du groupe des officiers de navire et après la médiation dans celui du groupe des pompiers.

PLAINTES

E-8 À la demande des parties ou avec leur accord, le personnel des Services de médiation participe de plus en plus à la médiation des plaintes déposées auprès de la Commission. Les agents de médiation font essentiellement office d'enquêteurs pour aider les parties à définir les questions en litige. Leur intervention peut mener à un règlement ou, du moins, à un énoncé des faits approuvé par les deux parties, lequel se révèle utile à l'audience officielle. Parmi les plaintes reçues au cours de l'année à l'étude, certaines étaient fondées sur l'article 20

de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et sur la Partie IV du Code du travail.

EXAMENS

E-9 Pendant l'année, la Commission a procédé à 26 examens portant sur des personnes dont l'employeur proposait l'exclusion de l'unité de négociation parce qu'elles étaient préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Toutes ces propositions émanaient de deux employeurs, le Conseil du Trésor, dans 24 cas, et le Personnel des fonds non publics, dans les deux autres. De plus, 44 propositions ou objections à des propositions ont été retirées avant examen.

	Examens
Décisions rendues	3
Objections retirées par l'agent négociateur	8
En suspens	6
Rapports en voie de rédaction	7
Reportés à l'année suivante	2
TOTAL	26

E-10 L'adoption de la Loi sur les relations de travail au Parlement a mené vers la fin de l'année à l'accréditation d'agents négociateurs pour cinq unités de négociation. La Commission a nommé des examinateurs qu'elle a chargés d'étudier 25 cas d'exclusion dans le contexte de l'accréditation.

E-11 Après que la Commission eut réglé les affaires ayant trait aux exclusions proposées en vertu de l'alinéa e) — (voir E-22, Rapport annuel 1985-1986) — et qu'elle eut rendu deux autres décisions sur la façon dont ces propositions devaient être présentées (dossiers de la Commission n^{os} 172-2-452 à 458 inclusivement), elle n'a plus été saisie d'aucune demande de médiation et d'examen pour des cas de ce genre. Par conséquent, il ne restait plus à la fin de l'année que 85 cas à l'étude, soit 59 proposés par le Conseil du Trésor, 20 par la Chambre des communes, 5 par le Sénat et un par le Conseil de recherches en sciences humaines.

12

Conciliation, médiation et examens, 1986-1987

		Unités de négociation touchées
CONCILIATEURS		
Demandes présentées		
— par les employeurs	2	2
— par les agents négociateurs	3	3
— par les deux (conjointement)	2	2
Aucune demande officielle	2	2
Demandes reportées	11	29
TOTAL	**20**	**38**
Règlements complets avec l'aide d'un conciliateur	11	28
Règlements partiels	1	1
Aucune nomination	7	8
Demandes en cours	1	1
TOTAL	**20**	**38**
BUREAUX DE CONCILIATION		
Demandes présentées		
— par les employeurs		
— par les agents négociateurs	3	3
— par les deux (conjointement)		
Demandes reportées	25	30
TOTAL	**28**	**33**
Règlements conclus avant l'audience	22	26
Règlements conclus avec l'aide du bureau	2	2
Rapports publiés	3	4
Nomination du bureau en cours	1	1
TOTAL	**28**	**33**
MÉDIATEURS		
Nombre de médiateurs nommés	2	3
Règlement avec l'aide d'un médiateur	1	1
Règlement après la médiation	1	2
EXAMENS		
Examens terminés	26	S.O.

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION, AUTRES QUE LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

F-1 Cette année, la Commission a rendu sa première décision sur une demande présentée en vertu des dispositions d'hygiène et de sécurité professionnelle de la Partie IV du Code canadien du travail. La demande portait sur la transmission à la Commission, en exécution du paragraphe 86(5) du Code, du rapport d'un agent de sécurité précisant qu'au moment de son inspection, les activités de grève des travailleurs de Gainers Inc. ne constituaient pas un danger pour les inspecteurs fédéraux des viandes travaillant à l'usine.

F-2 La Commission devait juger si la situation constituait un "danger" au sens du Code, si l'employeur pouvait ou ne pouvait pas la corriger, et si le lieu de travail doit être de compétence fédérale pour que la Partie IV du Code s'y applique. La Commission a jugé que le droit que le Code confère aux employés de refuser d'effectuer un travail dangereux n'est pas fonction de l'aptitude de l'employeur à corriger la situation. En outre, la Partie IV du Code n'est pas définie en fonction des endroits de compétence fédérale, mais en fonction des emplois relevant de la compétence du gouvernement fédéral. Etant donné que les inspecteurs des viandes sont des fonctionnaires fédéraux, la Commission pouvait connaître de leurs objections au rapport de l'agent de sécurité.

F-3 Les inspecteurs des viandes alléguaient que l'agent de sécurité aurait dû tenir compte des actes de violence qui s'étaient déjà produits aux lignes de piquetage. Ils prétendaient aussi que les troubles dus au stress avaient été causés par des incidents survenus aux piquets de grève et par les menaces. La Commission a jugé que l'agent de sécurité avait agi correctement en considérant la situation qu'il avait constatée au moment de son inspection. Elle a en outre jugé que les troubles dus au stress dont avaient souffert certains inspecteurs des viandes ne les avaient pas affectés au "travail", au sens de l'article 81

du Code, ni qu'ils étaient directement imputables au fait que les inspecteurs étaient des employés de l'administration fédérale. Elle a par conséquent confirmé le rapport de l'agent de sécurité. La décision a été renvoyée à la Cour d'appel fédérale (dossier de la Cour n^{o} A-524-86), qui a rejeté la demande après la fin de l'année (*J. Bidulka et autres et Conseil du Trésor, Agriculture Canada*, dossiers de la Commission n^{os} 165-2-2 à 13).

F-4 La nature de la relation d'emploi entre le Conseil du Trésor et le personnel d'une compagnie dont il avait retenu les services était en cause dans deux affaires étudiées par la Commission. Dans *Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord, section locale 183, et Conseil du Trésor, et Canada's Capital Building Services Limited, et Alliance de la Fonction publique du Canada* (dossier de la Commission n^{o} 146-2-267), l'Union internationale des journaliers a présenté une demande d'accréditation à titre d'agent négociateur des préposés au nettoyage de l'aéroport international Lester B. Pearson. Elle a aussi demandé que le Conseil du Trésor et Canada's Capital Building Services soient considérés comme employeur "unique" aux fins de l'application de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Après que la Commission eut jugé que Canada's Capital Building Services ne correspondait pas à la définition d'un "employeur" aux termes de l'article 2 de la Loi, elle s'est demandé si elle priverait les nettoyeurs des droits que leur confère la Charte des droits et libertés en refusant d'accréditer l'Union. La Commission a conclu que ce redressement ne pourrait être accordé que si elle pouvait être considérée comme un "tribunal compétent" selon la définition qu'en donne la Charte. Vu les circonstances de l'affaire, la Commission a jugé qu'elle n'était pas le tribunal compétent et elle a refusé d'accréditer l'Union.

F-5 Dans *Union des employés d'hôtels, clubs, restaurants et tavernes, section locale 261, et Conseil du Trésor, et Service Star Building Cleaning Inc., et Alliance de la Fonction publique du Canada* (dossier de la Commission n^{o} 146-2-268), le syndicat a allégué, dans sa demande d'accréditation, que l'employeur des préposés au nettoyage de l'Institut de formation de Transports Canada, à Cornwall, était le Conseil du Trésor plutôt que Service Star. C'est pour cette raison qu'il avait adressé une demande d'accréditation à la Commission. Après avoir étudié la preuve, la Commission a jugé que, même si le Conseil du Trésor partageait avec Service Star le pouvoir d'imposer des mesures disciplinaires aux employés, c'est Service Star qui les embauchait, les dirigeait et les

payait. Les employés étaient par conséquent des employés de Service Star et l'agent négociateur ne pouvait être accrédité en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

F-6 La question de savoir si certains employés devraient être inclus dans l'unité de négociation a été soulevée dans la demande d'accréditation présentée dans *Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie* (dossier de la Commission n° 145-16-266). L'association d'employés requérante s'était opposée à l'inclusion dans l'unité de négociation, par l'employeur, de quatre personnes en congé non payé pour une longue période. Aucune de ces personnes n'avait le droit de réintégrer son poste à la fin de son congé, même si toutes devaient bénéficier d'une certaine priorité pour obtenir un poste. La Commission a jugé que le lien entre l'employeur et les quatre personnes avait été mis en veilleuse et qu'il serait par conséquent inapproprié de considérer ces quatre personnes comme des employés aux fins du calcul du nombre de membres de l'unité de négociation. Décider autrement aurait en outre imposé une charge trop lourde à l'association d'employés, s'il lui avait fallu s'assurer l'adhésion des quatre personnes en question.

F-7 Dans *Alliance de la Fonction publique du Canada et Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes* (dossiers de la Commission n^{os} 146-18 201B, 182B, 227B, 212B et 218B), l'agent négociateur avait présenté une demande de modification de la méthode de règlement des différends pour cinq unités de négociation. En octobre 1984, il avait modifié la méthode de règlement de l'une des unités de négociation, passant de l'arbitrage à la conciliation. Par la suite, une convention collective avait été signée qui devait expirer le 28 février 1987. Le 31 décembre 1986, l'employeur a donné avis de négocier à l'agent négociateur, en conformité avec l'alinéa 49(2)b) de la Loi. Le 13 janvier 1987, l'agent négociateur a présenté une demande de modification de la méthode de règlement des différends, pour revenir à la voie de l'arbitrage. Le lendemain, il envoyait son avis de négocier à l'employeur. La Commission devait juger si cet avis de négocier était valide, auquel cas la demande de modification de la méthode de règlement des différends serait considérée comme ayant été présentée dans les délais prescrits. Après avoir étudié la lettre et l'esprit de l'article 49, la Commission a jugé que le Parlement n'avait pas eu l'intention de rendre possible l'envoi d'un second avis de négocier une fois les parties tenues d'entamer les négociations à la suite d'un premier avis. En outre, l'article 45 du Règlement accordait

à l'agent négociateur un mois franc pour faire modifier la méthode de règlement des différends; il avait perdu la possibilité de le faire en n'agissant pas assez rapidement. La Commission a donc rejeté la demande.

F-8 Le paragraphe 8(1) de la Loi interdit à toute personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles de s'immiscer dans l'administration d'une association d'employés. Dans une plainte déposée en vertu de l'article 20 de la Loi, la Commission a dû déterminer si certains défendeurs, y compris des officiers des Forces canadiennes, avaient violé le paragraphe 8(1). L'employeur avait remboursé un employé des honoraires d'avocat qu'il avait dû verser pour contester la décision de son syndicat de le suspendre. La preuve a révélé que l'employeur avait versé cet argent à l'employé sur la foi des recommandations de trois des quatre défendeurs. La Commission a jugé qu'il s'agissait bel et bien d'une immixtion dans les affaires internes de l'association d'employés, puisque ces associations ont le droit d'imposer des mesures disciplinaires à leurs membres. Toutefois, la Commission a aussi conclu que les officiers défendeurs ne pouvaient être reconnus coupables d'avoir violé le paragraphe 8(1), en ce qu'ils n'étaient pas des fonctionnaires et que, de ce fait, ils n'étaient pas des personnes préposées "à la gestion ou à des fonctions confidentielles". Par conséquent, ils n'étaient pas assujettis à ce paragraphe. La Commission a par ailleurs fait droit à la plainte contre l'autre défendeur *(Alliance de la Fonction publique du Canada et J. Dalzell, K. Empsey, le Lieutenant-colonel A.J.K. McKinnon et le Capitaine (N) T.S. Murphy*, dossier de la Commission n° 161-2-344).

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS

QUESTIONS DE STATUT ET DE COMPÉTENCE

G-1 La Loi restreint énormément la compétence des arbitres en cas de cessation d'emploi, particulièrement quand celle-ci est liée à des questions de conduite personnelle et de discipline. Ces restrictions sont plus claires encore quand on lit la Loi dans le contexte de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et de la Loi sur l'administration financière. On peut toutefois se demander si les dispositions qui définissent la compétence des arbitres en matière disciplinaire devraient être interprétées de façon aussi étroite quand la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique ne s'applique pas aux employés en cause. C'était le cas dans *Bétournay* (dossier de la Commission n^{o} 166-8-15769), où une employée de l'Office national du film qui s'était plainte que la cessation de son emploi pour incompétence, d'après l'employeur, était en fait un congédiement. Elle alléguait que l'alinéa 91(1)b) de la Loi devrait s'appliquer à la cessation d'emploi pour incompétence des employés assujettis à la LRTFP, mais pas à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Même si la LEFP contient une disposition permettant à un employeur par elle régi de renvoyer un employé sans qu'intervienne le processus d'arbitrage prévu par la LRTFP, elle contient aussi une autre disposition permettant à l'employé d'interjeter appel de son renvoi devant un comité d'appel. L'employée s'estimant lésée n'avait pas droit à ce recours, mais elle soutenait que le législateur ne pouvait pas avoir eu l'intention de la priver de tout moyen de contester son renvoi; par conséquent, il ne lui restait qu'une possibilité de redressement, la procédure d'arbitrage.

G-2 L'arbitre a conclu qu'il n'avait pas compétence quand le seul motif de la cessation d'emploi est l'incompétence de l'employé, c'est-à-dire un comportement non coupable sur lequel l'employé n'a aucun contrôle. Ni le paragraphe 15(1) de la Charte canadienne des droits et libertés, qui pose le principe de l'égalité de protection par la

loi, ni son article 24, qui dispose que toute personne a droit à la réparation qu'un tribunal compétent peut lui donner, ne peuvent élargir la compétence que l'article 91 de la Loi confère à la Commission.

G-3 Dans *Champagne* (dossier de la Commission n° 166-18-15650), un employé du Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes a été congédié; la raison invoquée était une incompétence telle que l'employé était incapable de gérer les établissements de l'employeur. Dans ce cas-là aussi, l'employeur a soulevé une objection contestant la compétence de l'arbitre, pour le motif que le congédiement n'avait pas été fait dans une intention disciplinaire. L'arbitre a retenu la distinction entre l'inconduite volontaire et l'inconduite involontaire, en reprenant les opinions des auteurs et la jurisprudence établie dans d'autres juridictions, à savoir que le congédiement pour motif disciplinaire est désormais distingué du congédiement pour motif administratif, et que l'incapacité professionnelle de l'employé en cause est manifestement à la limite entre les deux notions. Quand l'employeur prend une décision de cessation d'emploi fondée sur l'insuffisance professionnelle, c'est-à-dire sur l'incompétence et l'incapacité, par exemple, il faut étudier ses décisions comme un litige à caractère disciplinaire. L'arbitre a conclu que si l'employeur croit qu'un employé ne s'acquitte plus de ses fonctions comme il doit le faire, apparemment pour des raisons d'incapacité ou d'incompétence, il ne peut pas maintenir que sa décision de congédier l'employé est purement administrative, car elle repose de toute manière sur une évaluation du comportement et de l'attitude de l'employé. À toutes fins utiles, l'employeur pénaliserait alors l'employé pour sa négligence, qui expliquerait "l'insuffisance professionnelle" de ce dernier.

G-4 Dans *Kite, Smart et Conroy* (dossiers de la Commission n^{os} 166-2-15457, 15458 et 15512), les employés s'estimant lésés ont réclamé le droit de faire compter leurs années de service dans les Forces armées dans le calcul de leur indemnité de départ à la retraite. La politique de l'employeur, incorporée par renvoi dans la convention collective, consistait à tenir compte de ce service antérieur dans le calcul de l'indemnité de départ seulement si l'employé entrait dans la Fonction publique dans les trois mois suivant sa libération des Forces armées. Dans le cas de chacun des employés s'estimant lésés, la période qui s'était écoulée entre la libération et l'entrée dans la Fonction publique avait nettement dépassé trois mois. Les employés s'estimant lésés ont allégué que la condition posée dans la convention collective, à savoir que l'indemnité de départ était fonction des années

de service continu, était discriminatoire à leur endroit, contrairement à ce que prévoit le paragraphe 15(1) de la Charte canadienne des droits et libertés, et qu'elle était par conséquent inopérante, compte tenu du paragraphe 52(1) de la Charte.

G-5 Sur la foi de la décision du juge Gibb de la Cour suprême de la Colombie-Britannique dans *Bhindi et al. and British Columbia Projectionists, Local 348 of International Alliance of Picture Machine Operators of the United States and Canada* (1985) 20 D.L.R. (4th) 386*, l'arbitre a jugé que la Charte ne s'applique pas aux conventions collectives, même quand l'une des parties est Sa Majesté du chef du Canada, représentée par le Conseil du Trésor. Il a donc conclu qu'il n'avait pas compétence pour accorder la réparation demandée et que les employés s'estimant lésés avaient reçu exactement ce à quoi ils avaient droit selon la disposition pertinente de leur convention collective. D'ailleurs, sa décision était aussi fondée sur le paragraphe 95(2) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, qui interdit à l'arbitre de rendre une décision qui aurait pour effet d'exiger la modification d'une convention collective. Par la suite, après la fin de l'année, la Cour d'appel fédérale a rejeté la demande d'examen et d'annulation de la décision d'arbitrage que les employés s'estimant lésés lui avaient présentée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. Le rejet de la demande a toutefois été motivé par d'autres raisons que celles de l'arbitre (dossier de la Cour n° A-358-86).

G-6 Dans une décision antérieure, l'arbitre avait jugé qu'un employé s'estimant lésé, congédié pour un prétendu conflit d'intérêts, n'avait en fait été coupable d'aucun acte d'inconduite: *Spinks* (dossier de la Commission n° 166-2-15249). Il avait par conséquent ordonné que l'employé s'estimant lésé soit réintégré dans son poste et dédommagé de toute perte subie au titre du traitement et autres avantages. L'arbitre était resté saisi de l'affaire "au cas où des désaccords surgiraient dans l'exécution de [sa] décision". Par la suite, l'employé s'estimant lésé a demandé un redressement à l'arbitre, disant que l'employeur ne l'avait pas réintégré dans son poste, comme il le lui avait été ordonné, mais plutôt dans un autre poste. L'arbitre a rejeté cette demande, jugeant qu'il était en fait *functus officio* et que le fait d'avoir déclaré qu'il restait saisi de l'affaire ne pouvait lui donner

---

* Cette décision a par la suite été confirmée par la Cour d'appel de la Colombie-Britannique (1986) 29 D.L.R. (4th) 477.

un pouvoir qui était imparti à la Commission par l'article 20 de la Loi. L'employé s'estimant lésé devait donc s'adresser à la Commission elle-même pour obtenir un redressement.

QUESTIONS DE PREUVE ET DE PROCÉDURE

G-7 L'emploi et les conditions de travail dans la Fonction publique ont été assujettis par les législateurs à un régime juridique dans lequel la protection donnée aux fonctionnaires, au sens le plus large du terme, est fonction de leur statut. Ce phénomène se reflète dans les questions de preuve.

G-8 Dans *Sargeant* (dossier de la Commission n° 166-2-15499), l'employé s'estimant lésé a été renvoyé en cours de stage, pour le motif qu'une activité à laquelle il s'était adonnée avant de commencer à travailler pour l'employeur (mais qui était venue par la suite à l'attention de celui-ci) le rendait inapte à continuer d'occuper ses fonctions. L'arbitre a jugé que l'employeur n'a pas besoin de justifier la cessation d'emploi d'un employé en période de stage autant que celle d'un employé titularisé, mais que le fardeau de la preuve qui incombe à l'employeur est le même dans les deux cas; il ne suffit pas de soupçonner l'inconduite. Quand l'employeur a invoqué un acte d'inconduite précis comme motif de la cessation d'emploi d'un employé en période de stage, il doit prouver que l'employé s'était rendu coupable d'inconduite selon la règle de prépondérance des probabilités, même si le congédiement peut être justifié pour un moindre degré de culpabilité. Étant donné que la preuve produite en l'espèce n'a pas établi que l'employé s'estimant lésé était coupable de la moindre inconduite, l'arbitre a ordonné qu'il soit réintégré dans ses fonctions et dédommagé de toute perte subie au titre du traitement et autres avantages. L'arbitre est d'ailleurs arrivé à la même conclusion dans *Gervais* (dossier de la Commission n° 166-2-15500). L'employeur a par la suite présenté à la Cour d'appel fédérale des demandes d'examen et d'annulation de ces décisions, fondées sur l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale; ces demandes ont été rejetées après la fin de l'année (dossiers de la Cour n^{os} A-621-86 et A-633-86).

G-9 Bien qu'il soit généralement vrai que la convention collective est le droit des parties, ce principe n'est pas toujours respecté dans la pratique, quand on compare le libellé de la convention avec les gestes de ses signataires. La convention collective de l'unité de négociation du groupe des pompiers prévoyait que les employés qui travaillent

trois ou quatre heures supplémentaires immédiatement après leur journée de travail normale sans avoir reçu un préavis d'au moins 12 heures auraient droit à une indemnité de repas et au temps raisonnable nécessaire pour une pause repas. Or, l'employeur payait depuis longtemps aux employés une demi-heure de rémunération au taux majoré, plutôt que de leur donner du temps pour une pause repas, parce qu'il était difficile pour les employés de se prévaloir de cette pause, pour diverses raisons. Forts de cette pratique établie, les employés s'estimant lésés avaient tous réclamé leur demi-heure supplémentaire de rémunération au taux majoré au lieu d'une pause repas. L'employeur avait refusé de leur verser cette rémunération, disant qu'il n'était pas tenu de le faire par la convention collective, qu'il entendait désormais appliquer à la lettre.

G-10 L'agent négociateur a allégué que l'employeur était empêché de révoquer cet avantage tant que la convention collective en vigueur n'était pas expirée, étant donné qu'il avait pensé, à son détriment, que l'employeur continuerait à agir comme auparavant. L'agent négociateur a prétendu que le comportement de l'employeur l'avait incité à croire que la pratique établie se poursuivrait; autrement, il aurait essayé de négocier une modification de la convention collective à la ronde de négociation précédente. L'arbitre s'est fondée sur la décision rendue par la Cour divisionnaire de l'Ontario dans l'affaire *Canadian National Railway Co. c. Beatty et al.* (1982) 128 D.L.R. (3d) 236, pour juger que l'employeur était en effet empêché de révoquer sa pratique établie depuis longtemps, tant que la convention collective restait en vigueur. Elle a donc fait droit à tous les griefs, sauf deux, qu'elle a rejetés pour des motifs techniques: *Doré et autres* (dossiers de la Commission n^{os} 166-2-15052 à 15056).

MESURES DISCIPLINAIRES

G-11 La relation entre l'employeur et l'employé est impossible si les parties ne se font pas mutuellement confiance. Si l'une ou l'autre n'a plus confiance, même sans raison valable, les conséquences peuvent être néfastes pour les deux. Dans *Sarin* (dossier de la Commission n^{o} 166-2-15600), l'employé s'estimant lésé avait été congédié en raison d'un supposé conflit d'intérêts pour lequel il avait donné deux explications contradictoires et aussi fausses l'une que l'autre. Son supérieur en était venu à croire que l'employé était bel et bien coupable du conflit d'intérêts en question. Quand l'employé s'estimant lésé a finalement dit la vérité, son supérieur avait complètement perdu confiance en lui et il ne l'a pas cru. La preuve

produite à l'audience a établi que l'employé s'estimant lésé avait effectivement dit la vérité dans sa dernière explication et qu'il n'était pas coupable de conflit d'intérêts. L'arbitre a ordonné qu'il soit réintégré dans ses fonctions, mais avec la moitié seulement du dédommagement demandé pour les pertes subies au titre du traitement et des autres avantages, étant donné que son manque de franchise avait contribué à les lui faire perdre. Dans *Chong* (dossier de la Commission n° 166-2-16249), l'arbitre a rendu une décision analogue en faveur de l'employé s'estimant lésé, qui avait été congédié pour avoir présenté des notes de frais prétendument frauduleuses pour lesquelles il n'avait pas réellement donné d'explication. Dans ce cas-là aussi, la preuve produite à l'audience ayant établi que le comportement de l'employé n'était pas frauduleux, l'arbitre a ordonné qu'il soit réintégré dans ses fonctions, là encore avec la moitié seulement du dédommagement demandé pour les pertes subies au titre du traitement et des autres avantages, puisque ces pertes étaient partiellement dues au fait qu'il n'avait pas donné d'explication valable à son employeur.

G-12 L'employé a aussi le droit que l'employeur traite son cas de prétendue inconduite de façon expéditive. Dans *Parlett* (dossier de la Commission n° 166-2-15279), l'employé s'estimant lésé avait été suspendu sans traitement pendant cinq jours pour divers actes d'inconduite qu'il aurait commis au cours d'une période de deux ans. La preuve a établi que l'employé avait commis des actes qui, pris individuellement, auraient justifié l'imposition de mesures disciplinaires quand il les avait commis; toutefois, l'employé n'avait subi aucune mesure disciplinaire à ce moment-là, ni au cours d'une période raisonnable par la suite. En outre, dans un certain nombre de cas, il était impossible de prétendre qu'il ait pu y avoir inconduite. L'arbitre a donc jugé que l'employeur ne pouvait plus se fonder sur des actes d'inconduite commis depuis longtemps pour imposer à l'employé une mesure disciplinaire. Il a donc fait droit au grief.

INTERPRÉTATION ET APPLICATION DES CONVENTIONS

G-13 La plupart des conventions collectives contiennent une clause prévoyant que les divers types de congés sont accordés sous réserve des nécessités du service. Cette clause peut prendre une importance accrue quand le travail exige qu'il y ait toujours un certain nombre d'employés présents dans les locaux. Elle peut aussi influer sur l'obligation qui incombe à l'employeur de s'efforcer d'autoriser les

employés à prendre des vacances d'une façon qui leur convient. Dans *Lauzon* (dossier de la Commission n° 166-2-15728), l'employé, un contrôleur de la circulation aérienne, avait demandé un congé pour assister au baptême de sa fille. Il avait cru, avec quelque raison, que sa demande serait acceptée, étant donné que, d'après la liste des quarts affichée, cinq contrôleurs, lui compris, devaient travailler à ce moment-là, et que la politique sur l'utilisation du personnel précisait que seulement quatre contrôleurs devaient travailler pour assurer un service efficace et sécuritaire.

G-14 L'employeur a attendu jusqu'à quatre heures avant le début du poste pour faire connaître sa décision, ce qui équivalait en l'occurrence à un refus. Le raisonnement de l'employeur était le suivant: en raison de l'absentéisme récemment constaté, la direction ne voulait pas approuver la demande avant d'être certaine que tous les autres contrôleurs se présenteraient pour leur poste, afin de ne pas être obligée d'offrir à un autre contrôleur la possibilité de faire des heures supplémentaires. Bref, il s'agissait simplement de savoir si l'employeur peut refuser à un employé un jour de congé annuel pour le motif qu'il risquerait autrement d'être obligé de payer des heures supplémentaires. Prenant acte du fait que la direction aurait été disposée à payer des heures supplémentaires afin qu'un employé puisse prendre des congés annuels prévus, l'arbitre a conclu que payer des heures supplémentaires dépasse l'obligation de faire tous les efforts raisonnables pour accorder des congés dans les cas où l'employeur dispose d'un personnel suffisant pour le faire sans être obligé de payer des heures supplémentaires. Néanmoins, l'arbitre s'est demandé si l'employeur avait l'obligation d'accorder des congés quand il ne risquait de ce fait que la possibilité d'avoir à payer des heures supplémentaires.

G-15 L'arbitre a pris note que d'après la convention collective applicable, le refus d'obtempérer à une demande de congé présentée à l'avance sans donner à l'employé une raison qui le satisfasse constitue une violation de la convention, tout comme le refus d'un congé aux dates qu'il précise, sauf dans les cas où les nécessités du service ou d'autres circonstances pertinentes interviennent. L'arbitre a donc jugé que l'employeur ne peut invoquer l'obligation de payer des heures supplémentaires pour refuser une demande de congé annuel que s'il est certain ou presque certain d'avoir à les payer. Dans ces cas-là, l'arbitre a jugé qu'il faut s'arrêter aux prévisions de l'employeur au moment de la demande et non juger en rétrospective.

G-16 Pour avoir droit à la rémunération des heures supplémentaires, l'employé doit travailler plus longtemps que les heures de travail normales, qui ne donnent normalement pas droit à cette rémunération, ou en d'autres périodes que ces heures. Il peut donc se présenter un cas où l'on peut se demander si un quart prévu dans une convention collective doit être effectué régulièrement pour qu'on puisse considérer qu'il correspond à des heures "normales" de travail ne devant pas faire l'objet d'une rémunération au taux des heures supplémentaires. Ce cas s'est posé dans *Boudreau et autres* (dossiers de la Commission n^{os} 166-2-15733 à 15737, 15747 et 15764), quand un groupe de techniciens en électronique ont été tenus de faire du travail d'entretien au cours du quart de nuit, ce qui était exceptionnel. Les quarts de travail normaux, expressément définis dans la convention collective applicable, comprenaient un quart de nuit. En outre, la convention collective précisait que la rémunération des heures de travail au taux normal s'appliquerait au travail exécuté durant les heures de travail prévu à l'horaire normal. L'arbitre s'est dit d'avis que le mot "normal" qualifiant le mot "quart" n'impliquait pas la notion de régularité. Le fait que le quart de travail n'était pas utilisé du tout ou ne l'était que rarement ne signifiait pas qu'il eût cessé d'être un quart de travail "normal" aux termes de la convention collective. Selon l'arbitre, il était plausible de prétendre que les parties avaient prévu que les quarts de travail "normaux" pourraient servir dans des circonstances exceptionnelles. Il a donc conclu que le fait de n'utiliser que deux quarts alors que la convention en prévoit trois n'a pas pour effet d'éliminer le troisième quart.

G-17 Dans *Fournier et autres* (dossiers de la Commission n^{os} 166-2-15772 à 15774), les employés s'estimant lésés ont abordé la même question d'une façon quelque peu différente, en tentant d'établir une distinction entre les "postes normaux" et les "postes normalement prévus à l'horaire". Ils ont allégué qu'il n'y avait eu que deux postes d'inscrits à l'horaire normal, celui du matin et celui du soir. Le poste (ou quart) de nuit, qui aurait pu être incorporé à l'horaire régulier conformément à la convention collective, mais qui ne l'avait pas été, ne faisait selon eux pas partie de leurs postes de travail normalement prévus à l'horaire, de sorte qu'ils estimaient avoir droit à des heures supplémentaires quand ils étaient appelés à travailler de nuit. L'arbitre a pris note du fait que la convention collective donnait à l'employeur le pouvoir de modifier les heures des postes ou des jours de travail des employés, comme il l'avait fait, tout en l'obligeant à payer des heures supplémentaires quand il n'avait pas donné aux employés un préavis suffisant de ces changements. Il a

conclu qu'en l'occurrence, l'employeur avait bel et bien donné un préavis suffisant, de sorte que les employés s'estimant lésés n'avaient pas droit à la rémunération au taux des heures supplémentaires. Cette décision a confirmé que le quart de nuit était "régulier" ou "normal", du fait qu'il était mentionné dans la convention collective.

G-18 Dans *O'Leary et Humphreys* (dossiers de la Commission n^{os} 166-2-15198 et 15199), les employés s'estimant lésés avaient pour tâche de vérifier l'état des machines et de l'équipement de navires au cours d'essais en mer, une douzaine de fois par année. Après avoir terminé leur travail au cours de ces essais, les employés s'estimant lésés devaient rester à bord des navires jusqu'à ce que ceux-ci reviennent au port. Ils ont allégué qu'ils avaient droit à la rémunération des heures supplémentaires pour toutes les heures qu'ils avaient passées à bord des navires en sus de leurs heures de travail normales. Pour sa part, l'employeur a invoqué une directive permanente (Travail en mer) pour déclarer que ces heures ne devaient être rémunérées qu'au taux normal. L'arbitre a souligné que les dispositions de la convention collective devaient l'emporter sur celles de la Directive permanente et il a conclu que les employés s'estimant lésés étaient au travail tout le temps qu'ils étaient restés à bord, y compris le temps qui s'était écoulé entre la fin de leur examen et le moment où le navire était revenu à quai. Ils avaient par conséquent droit à la rémunération des heures supplémentaires. Dans *Falconer et O'Leary* (dossiers de la Commission n^{os} 166-2-15281 et 15336), l'arbitre est arrivé à la même conclusion. L'employeur a présenté à la Cour d'appel fédérale une demande d'examen et d'annulation de ces décisions, en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. Ces requêtes ont été rejetées au cours de l'année à l'étude (dossiers de la Cour fédérale n^{os} A-416-86 et A-417-86).

H

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES

COMPÉTENCE DE LA COMMISSION POUR STATUER SUR DES PROPOSITIONS

H-1 Dans les affaires suivantes, où l'une des parties a fait des propositions auxquelles l'autre s'est opposée, la Commission a jugé que la Loi ne l'habilitait pas à statuer sur la proposition et elle a admis l'objection.

— *Proposition selon laquelle les directeurs d'école n'ont pas à donner de cours (Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor — Groupe de l'enseignement, catégorie scientifique et professionnelle*, dossier de la Commission n° 185-2-300).

— *Proposition selon laquelle le fait de prendre un congé, de quelque type que ce soit, interrompt le calcul de l'ancienneté (Syndicat général du cinéma et de la télévision et Office national du film — Catégorie technique*, dossier de la Commission n° 185-8-309).

— *Proposition selon laquelle les employés qui reviennent d'un congé, de quelque type que ce soit, sont limités au poste ou au traitement qu'ils avaient avant leur départ (ibid.).*

H-2 Dans les affaires suivantes, où l'une des parties a fait des propositions auxquelles l'autre s'est opposée, la Commission a rejeté l'objection et elle s'est reconnue compétente pour statuer sur les questions ci-après:

— *Proposition selon laquelle les employés sur le point de partir en vacances touchent leur traitement à l'avance (Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor — Groupe de l'enseignement, catégorie scientifique et professionnelle*, dossier de la Commission n° 185-2-300).

— *Proposition selon laquelle chaque employé bénéficie de cinq jours par année pour assister à des séances de perfectionnement professionnel (ibid.).*

— *Proposition selon laquelle les employés temporaires n'ont pas droit à des congés non payés (Syndicat général du cinéma et de la télévision et Office national du film,* dossier de la Commission n° 185-8-309).

AUTRES CONCLUSIONS IMPORTANTES

H-3 La Commission a étudié de nouvelles questions d'importance dans plusieurs décisions arbitrales rendues au cours de l'année financière. Dans *Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1973, et Personnel des fonds non publics, catégorie de l'exploitation, BFC d'Halifax*, la question portait sur l'admissibilité devant la Commission d'un protocole d'entente non ratifié. Les négociateurs des parties s'étaient entendus à trois reprises sur les modalités d'une première convention collective. Toutefois, les membres de l'unité de négociation avaient rejeté l'entente chaque fois qu'elle leur avait été soumise pour ratification. L'employeur avait soumis à l'arbitrage des propositions identiques à celles de la dernière entente, fort du fait que ces propositions avaient eu la faveur des représentants de l'agent négociateur. Celui-ci ne s'est pas opposé à l'admissibilité du protocole d'entente, mais il a déclaré que la Commission ne devrait pas y attacher un grande importance.

H-4 Après avoir étudié l'approche adoptée à l'égard de propositions de ce genre par des arbitres représentant divers intérêts, la Commission a conclu qu'il existait des arguments puissants contre l'admissibilité dudit protocole. En effet, les employés pourraient être tentés de rejeter une entente s'ils croyaient pouvoir obtenir autant ou même davantage à l'arbitrage, dans le cas où l'entente non ratifiée serait soumise à la Commission. En outre, un document de ce genre tendrait aussi à l'emporter sur tous les autres documents soumis à la Commission. Toutefois, étant donné que l'agent négociateur ne s'était pas opposé à l'admission du document d'entente, la Commission a conclu en l'espèce que celui-ci devrait être considéré comme un point de départ valable pour une nouvelle convention.

H-5 Dans *Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor — Unité de négociation du groupe des services*

d'imprimerie (surveillants), (dossier de la Commission n° 185-2-307), l'employeur a demandé à la Commission d'ajourner l'audience, alléguant que sa réaction à diverses propositions de l'agent négociateur dépendrait des résultats de ses négociations en cours avec une autre unité de négociation. L'employeur demandait un ajournement jusqu'à ce qu'il ait conclu une entente avec cette autre unité. La Commission a refusé l'ajournement: en l'absence d'objection portant sur sa compétence, d'une entente entre les parties ou de circonstances indépendantes de leur volonté, elle hésitait, a-t-elle déclaré, à ajourner des audiences, particulièrement dans les cas où, comme en l'occurrence, la partie qui demande l'ajournement semble tenter d'en tirer un avantage tactique.

H-6 La Commission a étudié la tentative d'un agent négociateur de modifier le libellé d'une proposition afin qu'elle ait compétence pour l'entendre, dans *Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor — Groupe de l'enseignement, catégorie scientifique et professionnelle*, (dossier de la Commission n° 185-2-300). La première proposition de l'agent négociateur rendait obligatoire la nomination d'un professeur au rang de directeur intérimaire en l'absence du directeur. À l'audience, cette proposition a été modifiée par le retrait de toute mention directe d'une nomination. La Commission a jugé qu'autoriser une modification de la proposition serait contraire au paragraphe 67(1) de la Loi. Par conséquent, étant donné qu'elle n'avait pas compétence pour entendre la proposition originale, celle-ci ne pouvait pas être modifiée de façon qu'elle entre dans son champ de compétence.

H-7 Dans *Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor — Groupe des services d'imprimerie (surveillants)*, (dossier de la Commission n° 185-2-307), l'agent négociateur a proposé l'inclusion dans la convention collective d'une clause reconduisant toutes les dispositions de la convention collective expirée, sauf celles qui figuraient dans ses revendications. La Commission a jugé qu'elle ne pouvait pas rendre pareille décision, étant donné que plusieurs des questions mentionnées dans les dispositions à reconduire, comme la clause sur le changement technologique, n'étaient pas de sa compétence. De plus, la Commission a considéré que l'article 51 de la Loi rendait la proposition inutile, étant donné qu'il dispose que toutes les conditions d'emploi prévues dans la convention collective restent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

I

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION

GÉNÉRALITÉS

I-1 L'article 77 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique précise que, lorsque les parties ont négocié collectivement de bonne foi, mais qu'elles n'ont pu se mettre d'accord sur une condition d'emploi, l'une ou l'autre d'entre elles peut demander au Président d'établir un bureau de conciliation et de le charger de l'enquête et de la conciliation du différend. L'article 83 de la Loi dispose en outre qu'après l'établissement de ce bureau, le Président est tenu de lui remettre immédiatement le relevé des questions sur lesquelles il doit lui faire rapport de ses conclusions et recommandations. L'article 86 délimite l'étendue de ces questions. Le paragraphe 86(2) dispose que le paragraphe 56(2)* s'applique aux recommandations contenues dans les rapports des bureaux de conciliation, sous réserve des modifications que les circonstances exigent. Le paragraphe 86(3) prévoit qu'aucun rapport d'un bureau de conciliation ne doit contenir de recommandations concernant les normes, les procédures ou les méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le congédiement des employés. En outre, l'article 7 dispose que rien dans la Loi ne doit être interprété comme portant atteinte au droit ou à l'autorité dont l'employeur est investi afin de

---

* Le paragraphe 56(2) se lit comme il suit:

(2) Aucune convention collective ne doit prévoir, directement ou indirectement, la modification ou la suppression d'une condition d'emploi existante ni l'établissement d'une nouvelle condition d'emploi

a) dont la modification ou la suppression ou dont l'établissement, selon le cas, exigerait ou aurait pour effet d'exiger l'adoption ou la modification de quelque loi par le Parlement, sauf aux fins d'affecter les crédits nécessaires à sa mise en oeuvre, ou

b) qui a été ou peut être, selon le cas, établi en conformité d'une loi spécifiée à l'annexe III.

(Annexe III: Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et Loi sur la pension de la Fonction publique.)

déterminer comment la Fonction publique doit être organisée, d'attribuer des fonctions aux postes et de les classer. Si l'une des parties s'oppose au renvoi d'une question quelconque au bureau de conciliation, le Président doit déterminer si cette question fait partie de celles qui sont interdites par la Loi. Si tel est le cas, il ne la renvoie pas au bureau de conciliation. Toutefois, la Loi l'oblige à renvoyer à celui-ci toutes les autres questions en litige entre les parties.

I-2 L'activité a été beaucoup moins intense cette année qu'au cours de l'exercice précédent, pendant lequel il y avait eu 35 demandes d'établissement d'un bureau de conciliation. Il n'y en a eu que trois au cours de l'année à l'étude. Cette baisse est essentiellement due au fait que les deux plus gros agents négociateurs négociaient des conventions pour plusieurs unités à la fois. Le Président a établi des mandats pour trois unités de négociation. Il n'y a eu des propositions contestées que dans un cas *(Groupe du secrétariat, de la sténographie et de la dactylographie, Mandat*, bureau de conciliation, dossier n° 190-2-148).

QUESTIONS NÉGOCIABLES

I-3 Parmi les propositions faites par l'agent négociateur et auxquelles l'employeur s'est opposé, la Commission a jugé que les suivantes étaient négociables:

— *Proposition selon laquelle l'employeur accorde à l'employé deux périodes de repos de 15 minutes chacune, pas à son lieu de travail, au cours de la première et de la seconde moitié de la durée de travail quotidienne prévue à l'horaire.*

La proposition a trait aux heures de travail et au droit à des congés, et non pas à l'attribution de fonctions aux postes. Par conséquent, elle échappe à l'interdiction prévue à l'article 7 de la Loi et peut être renvoyée à un bureau de conciliation.

— *Proposition selon laquelle l'employé qui effectue trois heures supplémentaires ou davantage immédiatement avant ou immédiatement après ses heures de travail d'horaire bénéficie du remboursement du repas selon le montant prévu par la directive du Conseil du Trésor concernant les voyages. Une période payée raisonnable, déterminée par la direction, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause repas à son lieu de travail ou à proximité.*

— *Proposition selon laquelle, lorsque l'employé effectue quatre heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption au-delà de la période précisée dans la proposition susmentionnée, il est remboursé pour un repas supplémentaire selon le montant applicable qui figure dans la directive du Conseil du Trésor concernant les voyages, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable, que détermine l'employeur, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause repas à son lieu de travail ou à proximité.*

La seule objection au renvoi de ces deux propositions au bureau de conciliation était la suivante: les parties avaient prévu de les résoudre dans le contexte d'une entente du Conseil national mixte. Elles ont par conséquent été incluses dans le mandat du bureau de conciliation, bien que le Président ait exprimé l'espoir que les parties s'efforceraient de résoudre la difficulté conformément à l'entente intervenue au Conseil national mixte, car toute autre façon d'agir aurait miné le rôle et l'intégrité du Conseil *(Groupe du secrétariat, de la sténographie et de la dactylographie, Mandat,* bureau de conciliation, dossier n° 190-2-148).

DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES

J-1 L'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor avaient convenu d'incorporer les dispositions de la Norme de sécurité sur les substances dangereuses dans la convention collective du groupe des commis aux écritures et aux règlements. Par la suite, l'Alliance a renvoyé à l'arbitrage le grief d'un employé s'estimant lésé alléguant que son employeur, le Conseil du Trésor, avait violé la Norme "en permettant aux employés de fumer à leur lieu de travail". En faisant partiellement droit au grief, l'arbitre a relevé une corrélation statistiquement significative entre l'exposition indirecte à la fumée de tabac et l'augmentation du nombre de cas de cancer du poumon. Il a donc jugé que la fumée indirecte de tabac était une "substance dangereuse" pour les non-fumeurs, aux termes de la Norme, et que le Conseil du Trésor avait violé les paragraphes 12 et 15 de ladite norme.

J-2 La décision de la Commission a été cassée par une décision majoritaire de la Cour d'appel fédérale, saisie de l'affaire par le Conseil du Trésor en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. La Cour a déclaré qu'en l'espèce, il ne s'agissait pas de juger du bien-fondé de la conclusion de l'arbitre, à savoir que la fumée indirecte de cigarette au lieu de travail est dangereuse pour la santé, mais bien de déterminer si cette fumée est définie comme une "substance dangereuse" dans la Norme. Elle a conclu que, dans l'ensemble de la Norme, l'expression "substance dangereuse" ne désigne que certaines substances expressément définies, parmi lesquelles la fumée indirecte de cigarette ne figure pas. Par conséquent, la Cour a jugé que l'arbitre avait commis une erreur de droit en jugeant que les dispositions de la Norme s'appliquaient au cas de l'employé s'estimant lésé, et elle lui a renvoyé l'affaire. *(Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le Conseil du Trésor, et Peter Wilson,* dossier de la Cour n^{o} A-2-86, non publié.)

J-3 Dans une autre affaire, la Commission a jugé qu'une proposition qui aurait eu pour effet d'obliger l'employeur à offrir toutes ses possibilités de faire des heures supplémentaires aux

employés qui effectuaient normalement ce travail ne pouvait pas faire l'objet d'une décision arbitrale, en raison de l'article 7 de la Loi (Groupe de la gestion des finances, dossier de la Commission n° 185-2-298). Dans une autre affaire encore, la Commission a jugé qu'une proposition selon laquelle le nombre d'heures d'enseignement qu'un professeur pouvait être tenu de donner en une journée ne pouvait pas être déterminé par une décision arbitrale, puisqu'il ne s'agissait pas là d'une des questions mentionnées au paragraphe 70(1) de la Loi (Groupe de l'enseignement, dossier de la Commission n° 185-2-300). L'agent négociateur a présenté à la Cour d'appel fédérale une demande d'examen et d'annulation des deux décisions, en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. Etant donné que les deux décisions avaient trait à la portée des questions pouvant faire l'objet d'une décision arbitrale, les deux affaires ont été entendues en même temps.

J-4 La Cour a jugé que la question de savoir si les propositions pouvaient être incluses dans une décision arbitrale devait être déterminée en fonction de l'article 7 et du paragraphe 70(1) de la Loi. Elle a conclu que l'article 7 est une clause définissant les droits de la direction, énoncée sous la forme d'une règle d'interprétation et conçue de façon à protéger certains des droits dont l'employeur est investi. Par contre, le paragraphe 70(1) est une disposition de fond qui s'applique expressément à la procédure d'arbitrage. L'article 7 s'applique négativement, en ce sens qu'il pose des limites à ne pas dépasser, tandis que le paragraphe 70(1) s'applique positivement, en définissant les objets sur lesquels les décisions arbitrales peuvent statuer. Bref, même si les deux dispositions sont complémentaires, la teneur expresse du paragraphe 70(1) doit toujours être interprétée dans le contexte des dispositions générales d'interprétation de l'article 7. La Cour devait donc procéder à une analyse en deux étapes pour juger de l'arbitrabilité des propositions; il lui fallait d'abord décider si elles correspondaient à l'un des objets du paragraphe 70(1), puis si leur effet n'enfreignait pas les prérogatives de l'employeur, telles que l'article 7 les définit.

J-5 La Cour a jugé que la proposition portant sur les heures supplémentaires pouvait être rangée sous la définition des "heures de travail" du paragraphe 70(1) et qu'elle ne réduirait pas les prérogatives de l'employeur définies à l'article 7. Elle a donc rejeté la décision que la Commission avait rendue à cet égard et lui a renvoyé l'affaire (*Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor*, dossier de la Cour n° A-147-86, non publié). La Cour a aussi

jugé que la proposition sur la limitation des heures d'enseignement correspondait à la définition des "heures de travail" du paragraphe 70(1), mais qu'elle aurait porté atteinte aux prérogatives de l'employeur, définies à l'article 7. En d'autres termes, la Cour n'était pas d'accord sur le raisonnement de la Commission, mais a accepté sa conclusion. La demande a par conséquent été rejetée (*Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor*, dossier de la Cour n° A-319-86, non publié).

J-6 L'alinéa 51a)(i) de la Loi a lui aussi fait l'objet d'un examen judiciaire dans le contexte du différend mettant en cause les employés du groupe de l'enseignement. L'agent négociateur avait choisi l'arbitrage comme méthode de règlement des différends. L'alinéa 51a)(i) précise notamment ce qui suit: "Toute condition d'emploi... qui peut être incluse dans une convention collective et qui était en vigueur le jour où l'avis a été donné, doit rester en vigueur... jusqu'à ce qu'une convention collective ait été conclue par les parties et tant qu'une demande d'arbitrage relative à cette condition d'emploi... n'a pas été faite de la manière... [prescrite] à cette fin par la présente loi... ."

J-7 La convention collective expirée du groupe de l'enseignement contenait une disposition limitant le nombre d'heures de cours qu'un professeur pouvait être tenu de donner en une journée. Il y avait eu une disposition analogue dans toutes les conventions collectives précédentes de cette unité de négociation. Après avoir donné avis de négocier, les parties en étaient venues à une entente sur certains points, mais sans conclure une convention collective. Les points litigieux, y compris cette clause de limitation, avaient été renvoyés à l'arbitrage. La Commission a conclu que la disposition limitant les nombres d'heures d'enseignement ne pouvait pas faire l'objet d'une décision arbitrale; la Cour d'appel fédérale a confirmé sa conclusion (dossier de la Cour n° A-319-86).

J-8 L'employeur a donc informé l'agent négociateur qu'à son avis, cette disposition de limitation n'était plus maintenue en vigueur par l'article 51, de sorte que, dorénavant, il fixerait unilatéralement la durée quotidienne des heures d'enseignement. L'agent négociateur s'est adressé à la Commission en alléguant que fixer unilatéralement le nombre d'heures d'enseignement constituerait une violation de l'article 51. La Commission a jugé que, même si le tribunal d'arbitrage avait décidé que la disposition de limitation ne pouvait pas faire l'objet d'une décision arbitrale, cela même constituait une décision à l'égard de cette condition d'emploi, au sens de l'article 51.

Par conséquent, l'article 51 avait cessé de s'appliquer à la disposition de limitation.

J-9 La Cour d'appel fédérale a rejeté ce raisonnement dans son jugement sur la demande d'examen et d'annulation de la décision de la Commission que l'agent négociateur lui avait présentée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. La Cour a en effet jugé qu'on ne saurait interpréter comme une décision arbitrale la décision d'un tribunal d'arbitrage disant qu'il n'a pas compétence pour connaître d'une question donnée. Néanmoins, la Cour s'est rangée à l'avis de la Commission en rejetant l'argument de l'employeur, selon lequel la disposition de limitation n'était pas assujettie à la période de maintien en vigueur des conditions d'emploi du fait qu'elle ne pouvait être négociée en vertu de l'article 7 de la Loi et qu'elle ne constituait donc pas une condition d'emploi pouvant être incorporée dans une convention collective. La Cour a reconnu que, compte tenu de l'article 7, l'employeur ne pouvait être forcé d'incorporer cette disposition dans la convention collective, mais que ce même article 7, en tant que disposition sur les droits de la direction, n'empêchait pas l'employeur d'accepter d'inclure de son plein gré cette limitation dans la convention collective. Cela fait, l'employeur ne peut invoquer l'article 7 pour se décharger d'une obligation qu'il a librement assumée.

J-10 En outre, la Cour n'a trouvé aucune ambiguité dans le libellé de l'article 51, ce qui l'a amenée à conclure qu'une condition d'emploi qui peut être incluse dans une convention collective et qui était en vigueur le jour où l'avis a été donné reste en vigueur jusqu'à ce qu'il y ait une nouvelle convention collective. Une condition d'emploi peut faire l'objet d'un "gel" temporaire quand la méthode de règlement du différend est le renvoi à un bureau de conciliation, mais dans le cas d'un renvoi à l'arbitrage, la période de gel peut être indéfinie, même s'il ne s'agit pas là d'un facteur susceptible d'être considéré dans l'interprétation de l'article en question. La décision a donc été annulée et l'affaire renvoyée à la Commission, puisque l'article 51 de la Loi exige que la disposition de limitation reste en vigueur jusqu'à ce qu'une convention collective soit conclue (*Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor*, dossier de la Cour n^{O} A-557-86, non publié).

AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE IV DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL

K-1 Deux genres d'affaires peuvent être renvoyées à la Commission en vertu des dispositions sur l'hygiène et la sécurité professionnelle de la Partie IV du Code canadien du travail, qui a commencé à s'appliquer aux fonctionnaires fédéraux au début de l'année à l'étude. Le premier type d'affaires se présente lorsqu'un employé refuse de travailler en raison d'un présumé danger et qu'un agent de sécurité juge par la suite qu'il n'y a en fait aucun danger. L'employé peut exiger que la décision de l'agent de sécurité soit renvoyée à la Commission, laquelle doit procéder sans retard à l'examen des faits et des motifs de la décision et peut, soit la confirmer, soit donner à l'employeur les instructions qu'elle juge nécessaires.

K-2 L'autre genre d'affaires dans laquelle la Commission peut être amenée à intervenir se produit quand un employé prétend qu'un employeur a pris des mesures contre lui parce qu'il s'est prévalu des droits que le Code lui reconnaît. Au cours de l'année à l'étude, la Commission a reçu 15 plaintes de ce genre.

K-3 L'une de ces plaintes portait sur la cessation d'emploi d'un employé temporaire du ministère fédéral de l'Agriculture. La cessation d'emploi aurait résulté du fait que l'employé s'était prévalu des droits que le Code lui conférait dans le contexte d'une grève à la conserverie Gainers, à Edmonton. L'affaire a été reportée avant la date fixée pour l'audience, en attendant que la Cour d'appel fédérale rende son jugement dans une autre affaire.

K-4 Des employés d'Agriculture Canada ont déposé douze plaintes analogues. Les plaignants alléguaient qu'en refusant les certificats médicaux qu'ils avaient présentés pour justifier leurs absences durant la grève des employés de la conserverie Gainers et en leur imposant une peine pécuniaire pour ces absences, l'employeur avait pris contre eux des mesures qui constituaient une violation du Code. Ces plaintes ont aussi été laissées en suspens, dans l'attente d'un jugement de la Cour d'appel fédérale.

K-5 Dans une autre affaire, un employé des services correctionnels d'un pénitencier a allégué que l'employeur lui avait imposé une peine pécuniaire parce qu'il avait refusé d'assumer des fonctions qu'il estimait être dangereuses pour lui. L'audition de l'affaire a eu lieu, mais la décision n'était pas encore rendue à la fin de l'année.

K-6 La dernière plainte, déposée par un employé, portait sur le comportement répréhensible dont se serait rendu coupable un capitaine de navire. À la fin de l'année, l'un des médiateurs de la Commission enquêtait sur cette affaire.

K-7 Il y a eu 19 renvois de décisions d'agents de sécurité. Deux de ces renvois ont été retirés avant que l'audience puisse avoir lieu. La première audience que la Commission a tenue à l'égard de 12 affaires entendues en vertu de ces dispositions du Code touchait 10 inspecteurs des viandes du ministère fédéral de l'Agriculture. Ces employés étaient tenus d'inspecter des viandes et des produits de viande à la conserverie Gainers d'Edmonton, où une grève marquée d'actes de violence aux lignes de piquetage durait depuis quelque temps. Les inspecteurs des viandes avaient refusé de se présenter au travail à la conserverie, disant que cela présentait un danger pour leur santé et leur sécurité. Des agents de sécurité du ministère du Travail ont étudié la situation et conclu qu'il n'y avait aucun danger de ce genre. À la demande des inspecteurs des viandes, les agents de sécurité ont renvoyé leurs décisions à la Commission pour que celle-ci tranche la question.

K-8 Après deux jours d'audience à Edmonton, la Commission a rejeté l'objection soulevée par l'avocat du Conseil du Trésor, l'employeur des inspecteurs des viandes aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, qui contestait sa compétence. Par la suite, la Commission a confirmé les décisions des agents de sécurité et a produit de longs motifs pour expliquer sa décision. L'avocat des employés a renvoyé l'affaire à la Cour d'appel fédérale, qui n'avait pas encore rendu son jugement à la fin de l'année.

K-9 Dans un autre renvoi de la décision d'un agent de sécurité, un employé alléguait que les gaz d'échappement des véhicules au pont Ambassador de Windsor constituaient un danger pour sa santé. Après une audience de deux jours, tenue à Windsor, la Commission a confirmé la décision de l'agent de sécurité.

K-10 Après une autre audience, tenue à Québec celle-là, la Commission a confirmé la décision d'un agent de sécurité selon

laquelle la santé d'un employé qui s'était plaint de la chaleur et de l'humidité à son lieu de travail n'était pas en danger.

K-11 Dans un autre renvoi encore, un pompier de l'aéroport de Winnipeg s'était plaint que les patrouilles de sécurité le mettaient en danger. Après avoir tenu une audience à Winnipeg, la Commission a confirmé la décision de l'agent de sécurité.

K-12 Dans l'une des deux autres affaires, qui doivent toutes deux être entendues au début de l'année prochaine, un employé a allégué que le harcèlement que son superviseur lui faisait subir constituait un danger pour sa santé. Dans le dernier cas, le plaignant, un employé d'Environnement Canada, a déclaré que la nouvelle méthode adoptée par l'employeur pour gonfler les ballons-sondes constituait un danger pour sa sécurité.

K-13 Enfin, l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada a déposé une plainte générale, fondée sur la Partie IV du Code, alléguant que les employés du Conseil du Trésor (Agriculture Canada) étaient en danger à la conserverie Gainers d'Edmonton. La plainte a été retirée avant la date fixée pour l'audience.

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

INTRODUCTION

L-1 Le Bureau a pour rôle premier de recueillir des renseignements sur les taux de rémunération, les conditions de travail et des questions connexes, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la Fonction publique. Ces données servent avant tout à la négociation collective (y compris à la conciliation et à l'arbitrage exécutoire), mais elles sont également utilisées par le Conseil national mixte, ainsi que par l'employeur dans le cas de groupes professionnels non représentés par un agent négociateur ou exclus de la négociation collective.

L-2 Dans la plupart des cas, le Bureau obtient ses données au cours d'entrevues avec les spécialistes de la rémunération des secteurs public et privé et grâce à la collaboration de plus d'un millier d'organismes de l'extérieur de la Fonction publique fédérale, qui représentent toutes les régions et tous les secteurs d'activité du Canada. Ces dernières années, bon nombre de ces organismes ont procédé à d'importants remaniements de personnel ou ont sensiblement réduit leurs effectifs, de sorte qu'ils ont dû réévaluer leurs sources de données sur la rémunération. Étant toujours en mesure de produire des données de grande qualité dans de courts délais, le Bureau a cependant pu continuer de compter sur la collaboration des principaux participants à ses enquêtes et a même pu s'assurer celle d'autres organismes.

L-3 Tous les ans, le Bureau publie un grand nombre de rapports sur les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail applicables aux diverses catégories d'emplois des divers secteurs d'activité où il existe des postes comparables à ceux de la Fonction publique. Outre ces rapports, les organismes participants peuvent recevoir, sur demande, des tableaux établis par ordinateur à partir de la banque de données sur la rémunération et renfermant des renseignements destinés à répondre à leurs besoins précis.

L-4 Au cours de l'année 1986-1987, le Groupe d'étude ministériel sur la citoyenneté, le travail et l'immigration a recommandé que l'effectif autorisé du Bureau de recherches sur les traitements soit réduit de 18 années-personnes. Le Cabinet a approuvé cette recommandation dont la mise en application a entraîné l'abolition de la Direction de la recherche.

L-5 En octobre 1986, le président de la CRTFP a demandé au Bureau des conseillers en gestion (BCG) de procéder à un examen de la gestion du Bureau de recherches sur les traitements. Dans son rapport, le BCG conclut que le Bureau a réagi consciencieusement à la compression de ses effectifs et à l'évaluation de ses programmes faite en 1984 et que, conscient de ses responsabilités, il continue à utiliser ses ressources de façon à optimiser la productivité. Il recommande par ailleurs que nombre de fonctions de l'ancienne direction de la recherche soient maintenues dans la mesure où les ressources le permettent. Il mentionne enfin que le Bureau est un organisme efficace dont les clients confirment la qualité et l'utilité des renseignements qu'ils obtiennent de lui et tiennent à ce qu'il continue de jouer un rôle important dans la négociation collective. À la fin de l'année, les cadres du Bureau étaient en train d'examiner certaines recommandations du rapport du BCG et se préparaient à consulter les parties à la négociation en vue d'établir un plan d'action.

CONSULTATION DES PARTIES À LA NÉGOCIATION

L-6 C'est aux réunions du Comité consultatif de recherches sur les traitements que les parties à la négociation font part au Bureau des renseignements dont elles ont besoin. Au cours de l'année, il y a eu trois réunions qui ont été dirigées par le président de la CRTFP et auxquelles ont assisté le directeur exécutif et les cadres supérieurs du Bureau, ainsi que les représentants des agents négociateurs accrédités, du Conseil du Trésor et des employeurs distincts. Ceux-ci ont donné des conseils utiles sur la composition et l'ordonnancement des programmes, sur les travaux de recherche opérationnelle, sur l'ordre de priorité des projets, ainsi que sur les politiques techniques et les politiques de fonctionnement.

L-7 Compte tenu des compressions d'effectif et de la nécessité de continuer à explorer les nouveaux domaines où il serait possible de faire enquête, le Bureau a jugé nécessaire de mettre un terme à certaines enquêtes et à certains rapports. En outre, au cours de réunions tenues par des sous-comités techniques du Comité

consultatif, les parties ont aidé le Bureau à déterminer ses priorités. Elles ont fait état de leurs préoccupations à l'égard des enquêtes que le Bureau effectue dans le cas de certains groupes professionnels, et elles ont discuté des imprimés d'ordinateur spéciaux qui renferment des données sur la rémunération, ainsi que de l'établissement de nouveaux échantillons pour les enquêtes sur les salaires et les avantages sociaux.

L-8 Les parties à la négociation ont également été consultées au sujet de l'institution d'une enquête sur certaines classes du groupe des manoeuvres et des hommes de métier et du groupe des services généraux. À la fin de l'année, les discussions étaient axées sur les méthodes d'enquête et les critères d'échantillonnage à adopter en prévision de cette enquête sur l'entretien, les métiers et les services. À la demande des parties à la négociation, le Bureau a mené une étude sur la possibilité d'obtenir des données sur les salaires des employés du secteur privé dont les fonctions sont comparables à celles des agents du service extérieur. D'autres séances de consultation avec les parties devront avoir lieu avant que des décisions puissent être prises sur une telle enquête.

PROGRAMME À L'INTENTION DES PARTIES À LA NÉGOCIATION

L-9 Cette année, le Bureau de recherches sur les traitements a publié des renseignements sur les taux de rémunération applicables à quelque 400 niveaux de classes professionnelles. Des renseignements portant sur un peu plus de la moitié de ces niveaux sont emmagasinés dans le Système informatique de collecte des données sur la rémunération (AUTOCODS), grâce auquel des données préliminaires peuvent être mises à la disposition des participants dès le mois qui suit la date de l'enquête.

L-10 La liste des classes visées par le système informatique, ainsi que le genre de données qu'il renferme à l'égard des taux de rémunération et des conditions de travail, figurent au tableau 13. Deux importants rapports, AUTOCODS-I et AUTOCODS-II, qui contiennent des données salariales et des données connexes, sont publiés deux fois l'an, soit au 1er mars et au 15 août. Des rapports portant sur d'autres classes sont publiés une fois l'an à l'une de ces deux dates. En outre, un rapport, dont la date d'effet est le 15 août et qui porte sur diverses classes professionnelles du secteur de la santé, est normalement publié tous les ans à l'automne. Cette année, toutefois, ce rapport n'a pas été publié en raison du grand nombre de

taux périmés, mais des imprimés d'ordinateur ont été mis à la disposition des parties à la négociation.

L-11 Le Bureau a aussi fait enquête cette année sur les taux de rémunération accordés aux étudiants des collèges et des universités qui sont inscrits à des programmes d'enseignement coopératif, aux officiers de navire, aux équipages de navire, aux enseignants des niveaux primaire et secondaire, aux agents de police et aux pompiers. En décembre 1986, il a publié des données sur les taux de début que les organismes prévoyaient d'accorder au printemps aux diplômés des universités et des collèges communautaires (les données obtenues en juin 1987 sur les taux réels de début ont servi à mettre ces renseignements à jour). Le Bureau a également transmis aux parties des données sur les échelles salariales et des données connexes pour certaines classes que l'on retrouve dans les administrations provinciales, à savoir l'agriculture, les sciences biologiques, les sciences forestières et la médecine vétérinaire. Finalement, il a publié un rapport sur les politiques et les pratiques qu'applique un échantillon de 60 organismes canadiens au chapitre de l'évaluation des emplois et de l'administration des salaires. Une étude pilote, de moindre envergure, avait d'abord été effectuée à ce sujet en 1980.

L-12 Le Bureau a également publié une série de rapports à la suite de l'enquête bisannuelle sur les avantages sociaux et les conditions de travail en vigueur dans le secteur des entreprises du Canada, ainsi que dans les administrations provinciales et municipales. Ces rapports portent sur la fréquence et les caractéristiques de quelque 30 avantages sociaux et conditions de travail des cadres/professionnels, des employés de bureau et des employés hors bureau. Un autre rapport renfermait des renseignements détaillés sur les dépenses engagées par l'employeur et par l'employé au titre des avantages sociaux dans le secteur des entreprises. La liste des avantages et des conditions de travail qui ont fait l'objet de l'enquête, ainsi que le genre de données qui ont été publiées, figurent au tableau 14.

L-13 Les constatations de la deuxième enquête effectuée dans les organismes du secteur des entreprises et portant sur la santé et la sécurité au travail ont été publiées, tout comme un rapport faisant suite à une étude pilote sur les avantages sociaux et les conditions de travail applicables à huit groupes professionnels de vingt hôpitaux du pays. À la fin de l'année, le Bureau se préparait, à la demande des membres du Comité consultatif, à mettre à jour son rapport sur sept avantages et conditions de travail qui ont particulièrement tendance à changer rapidement.

PROGRAMME APPLICABLE AUX GROUPES NON REPRÉSENTÉS ET AUX GROUPES EXCLUS

L-14 Le Bureau a publié cette année ses derniers rapports sur la rémunération du personnel de direction et de gestion supérieure et sur les salaires des administrateurs du personnel, mais il continue toujours de faire enquête sur d'autres groupes non représentés et sur les classes exclues de la négociation collective. Ainsi, il fait chaque année une enquête sur la rémunération des professeurs d'université, des agents de l'organisation et des méthodes, des avocats admis au barreau, ainsi que de certains grades de policier. Les données sur les corps de police servent à la révision de la rémunération des membres de la Gendarmerie royale du Canada.

L-15 Au cours de l'année, le Bureau a également publié son rapport triennal sur les avantages sociaux et les conditions de travail des professeurs de 22 universités, ainsi que sur les agents de police de 13 corps de police du pays.

RENSEIGNEMENTS SUR LA FONCTION PUBLIQUE

L-16 Bien que le Bureau de recherches sur les traitements consacre la majeure partie de ses efforts et de ses ressources à la publication de rapports sur les tendances qu'accuse la rémunération à l'extérieur de la Fonction publique du Canada, il en publie aussi sur les niveaux de rémunération qui s'appliquent aux fonctionnaires fédéraux. À la suite de discussions avec les parties à la négociation, il a été décidé que nombre de ces documents, autrefois établis par la Direction de la recherche, continueraient à être diffusés. L'un de ceux qui connaissent le plus de succès, "Taux de rémunération en vigueur dans la Fonction publique du Canada", a été publié tous les trois mois. Parmi les autres, mentionnons "La Composition de la Fonction publique du Canada", dans lequel figurent des renseignements sur les employés par groupe professionnel et par niveau; l'"Analyse des conventions collectives dans la Fonction publique fédérale", où l'on trouve des données sur un grand nombre de clauses des conventions; les "Résumés d'entente", qui font état des modifications apportées aux taux de traitement prévus par les conventions collectives; le "Répertoire des questions traitées dans les rapports des bureaux de conciliation"; et le "Répertoire des questions traitées dans les décisions arbitrales".

L-17 Pour encourager les participants à collaborer à ses programmes, le Bureau participe à leurs enquêtes et répond à leurs demandes de renseignements sur les taux de traitement et les conditions de travail des fonctionnaires fédéraux. Cette année, le Bureau a participé, au nom du gouvernement du Canada, à une grande variété d'enquêtes portant sur la rémunération accordée dans les secteurs public et privé; des fonctions ont été appariées à celles qui sont exercées dans la Fonction publique et des données connexes sur les salaires et les avantages accordés aux fonctionnaires fédéraux ont été fournies. Le Bureau met également des données à la disposition d'un grand nombre de participants, d'utilisateurs et d'autres personnes qui s'occupent de la rémunération.

LE MONDE DE LA RÉMUNÉRATION

L-18 Les agents du BRT jouent un rôle actif au sein d'organismes comme les groupes de la rémunération de Toronto, Montréal et Ottawa. Le Bureau est membre fondateur du Centre de recherche sur la rémunération du *Conference Board of Canada* et son directeur exécutif fait partie du conseil consultatif de ce centre. Les cadres supérieurs du Bureau participent activement aux réunions ordinaires des spécialistes de la rémunération de l'administration fédérale et assistent aux conférences et aux réunions de la *Canadian Compensation Association.* Les agents du Bureau font régulièrement des exposés sur ses programmes et ses méthodes d'enquête à l'intention des organismes intéressés et il organise de temps à autre des colloques dans diverses villes du Canada afin de répondre aux questions des participants aux enquêtes et de confirmer leurs besoins.

L-19 Pour encourager la participation et supprimer le chevauchement des tâches, le Bureau a conclu des accords de collaboration aux enquêtes avec divers groupes ou associations de l'extérieur. Cette année, par exemple, il a fourni certaines données d'enquête aux administrations provinciales et municipales, de sorte que celles-ci ont eu moins souvent à communiquer entre elles pour obtenir des renseignements sur la rémunération. En utilisant l'information obtenue par Statistique Canada et avec l'accord des organismes participants, le Bureau a également procédé au traitement de données sur les salaires des professeurs de certaines universités. Il a aussi mis des données à la disposition du Centre de recherche sur la rémunération en vue de l'étude que celui-ci devait effectuer sur la rémunération accordée dans les secteurs public et privé. Finalement, à la fin de l'année, les agents du Bureau ont dispensé des avis

professionnels et techniques au personnel du Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail de l'administration provinciale du Québec, en prévision de sa première enquête sur les avantages sociaux.

13

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS
Programme d'enquêtes automatisées sur les taux de rémunération

Classes faisant l'objet d'une enquête

Publications semestrielles (1er mars, 15 août)

AUTOCODS-I

Administrateurs des finances
Commis
Dessinateurs
Gestion des systèmes d'ordinateurs
Ingénieurs
Manoeuvres
Mécaniciens de machines fixes
Physiciens
Préposés au traitement des données
Secrétaires, sténographes et dactylographes

AUTOCODS-II

Agents d'information
Chercheurs scientifiques
Chimistes
Économistes-statisticiens
Préposés au soutien technique
Préposés aux achats
Techniciens et technologues en électronique
Traducteurs

Publications annuelles (1er mars ou 15 août)

CLASSES DE LA SANTÉ

Administrateurs de programmes de bien-être social
Dentistes
Diététistes
Économistes domestiques
Ergothérapeutes et physiothérapeutes
Infirmier(ère)s d'hôpital
Infirmier(ère)s hygiénistes communautaires
Médecins et médecins spécialistes
Personnel des services hospitaliers
Pharmaciens
Psychologues
Techniciens d'hôpital
Travailleurs sociaux

CLASSES DISTINCTES

Actuaires
Agents de l'organisation et des méthodes
Architectes
Avocats
Bibliothécaires
Inspecteurs de la navigabilité aérienne
Mécanographes
Photographes
Pilotes du personnel de direction et pilotes d'hélicoptère
Préposés aux communications
Régulateurs du transport aérien
Représentants de l'assurance de la qualité
Vérificateurs

Renseignements publiés*
Données salariales d'ensemble pour chaque classe faisant l'objet d'une enquête:
Pour tout le Canada
Pour cinq régions géographiques (provinces de l'Atlantique, Québec, Ontario, Prairies, Colombie-Britannique)
Pour sept grands secteurs d'activité (mines, industrie manufacturière, transport et communications, services publics, commerce, finances et assurances, services)
Pour huit grandes agglomérations (Halifax, Montréal, Ottawa-Hull, Toronto, Winnipeg, Calgary, Edmonton, Vancouver)
Échelles de rémunération
Variation procentuelle des salaires par rapport à l'année précédente
Taux de rémunération d'après le nombre d'années écoulées depuis l'obtention du baccalauréat
Durée du travail
Champ d'application des conventions collectives

* Le genre de renseignements publiés varie d'une classe à l'autre.

14

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS
Enquête sur les avantages sociaux et les conditions de travail

Avantages ou conditions faisant l'objet de l'enquête	Renseignements publiés
Régimes d'assurance-maladie: assurance-maladie provinciale; assurance-maladie complémentaire; assurance-soins dentaires; prestations de maladie; congés de maladie; régimes d'assurance-invalidité de longue durée	Partage de la prime; Assurance pour les services médicaux majeurs; Assurance pour les soins dentaires; Dispositions sur l'indemnité et les congés accordés en cas de maladie; Calcul des prestations d'invalidité
Régimes d'assurance-vie et régimes connexes	Montants d'assurance-vie; Dispositions sur le partage de la prime
Régimes de retraite privés et régimes d'épargne-retraite	Taux de cotisation de l'employeur et de l'employé; Formule de calcul des prestations; Dispositions sur la dévolution; Rapport avec le RCP et le RRQ; Dispositions sur la retraite anticipée; Prestations versées aux survivants; Rajustements postérieurs au départ à la retraite
Jours fériés, congés annuels; congés d'études, congés pour convenances personnelles, congés de décès; indemnités de cessation d'emploi	Nombre de jours fériés par an; Durée du congé annuel selon le nombre d'années de service et politiques s'y rapportant; Salaire que touche l'employé en congé d'études et contribution de l'employeur au paiement des frais de scolarité; Dispositions concernant le congé accordé à la suite d'un décès dans la famille; Versements spéciaux effectués par suite d'une cessation d'emploi
Rémunération compensatoire, rémunération des heures supplémentaires, primes de poste, primes de disponibilité, indemnités de rappel, rappel, primes de fin de semaine, rémunération provisoire	Montants de la prime habituellement exprimée en dollars et en cents par heure ou par poste; Rémunération d'intérim

Durée du travail	Nombre d'heures de travail normales
Rémunération du travail à temps partiel	Heures travaillées; Politiques concernant les régimes d'assurance, les régimes de retraite, les congés annuels, la rémunération des heures supplémentaires
Santé et sécurité au travail	Prévention des accidents du travail; Programmes d'aide aux employés; Promotion, éducation et maintien des normes en matière de santé.